SEE FOLLOWING NOTE

☐ **PLEASE NOTE THAT PAGINATION APPEARS IRREGULAR, BUT THE TEXT IS COMPLETE.**

✔ THIS DOCUMENT MAY BE INCOMPLETE OR PARTLY ILLEGIBLE. NO BETTER COPIES ARE AVAILABLE, MICROMEDIA HAS DECIDED TO FILM THE DOCUMENT FOR ARCHIVAL PURPOSES

VOIR NOTE CI-APRÉS

☐ VEUILLEZ NOTER QUE LA PAGINATION EST ERRONEÉ MAIS LE TEXTE EST INTÉGRAL.

✔ CE DOCUMENT N'EST PAS COMPLETE ET/OU EST EN PARTIE ILLISIBLE. MEILLEURS COPIES N'EXISTENT PAS DONC MICROMEDIA A DECIDE DE FILMER LE DOCUMENT POUR LES BESOINS DES ARCHIVES.

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
tel: (416) 362-5211
toll free: 1-800-387-2689
fax: (416) 362-6161
web: www.micromedia.ca

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2003-2004

Québec

RAPPORT ANNUEL DE GESTION

2003-2004

Québec

Le contenu de cette publication a été produit par
la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-550-41580-9
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2004

104-07057/

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le rapport annuel de gestion 2003-2004 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le ministre du Travail,

MICHEL DESPRÉS

Québec, juin 2004

Monsieur Michel Després
Ministre du Travail
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Ministre,

C'est avec plaisir que je vous soumets le rapport annuel de gestion 2003-2004 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la
Commission de l'équité salariale,

ROSETTE CÔTÉ

Québec, juin 2004

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 6
DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 7

PARTIE I

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, LES FAITS SAILLANTS ET LE CONTEXTE 8

La Loi sur l'équité salariale 8

La Commission 8

La composition de la Commission 8
La mission de la Commission 8
Les décisions de la Commission 8
Le comité de consultation 9
Les politiques gouvernementales 9
Les clientèles 10
La structure organisationnelle 10
Les ressources 11
Le programme d'accès à l'égalité en emploi 11

Les faits saillants 11

Le contexte 12

PARTIE II

RAPPEL DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS, DU PLAN STRATÉGIQUE ET DU PLAN ANNUEL DE GESTION DES DÉPENSES 13

PARTIE III

RÉSULTATS DU PLAN STRATÉGIQUE 2001-2004 ET DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS 14

ORIENTATION 1

14 FACILITER L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES VISÉES PAR LA LOI

14 OBJECTIF 1 – ACCROÎTRE LE SERVICE DIRECT À LA CLIENTÈLE
Premier indicateur stratégique : nombre d'entreprises rejointes et informées
Deuxième indicateur stratégique : taux de satisfaction des clientèles

18 OBJECTIF 2 – ASSURER LA FORMATION DU PLUS GRAND NOMBRE DE PERSONNES-RESSOURCES POSSIBLE DANS LES PETITES ENTREPRISES VISÉES PAR LA LOI
Indicateur stratégique : taux de participation des petites entreprises

20 OBJECTIF 3 – COMPLÉTER L'ÉLABORATION DES OUTILS NÉCESSAIRES À LA RÉALISATION DE L'EXERCICE D'ÉQUITÉ SALARIALE D'ICI LE JUIN 2001
Indicateur stratégique : taux d'utilisation des outils

24 OBJECTIF 4 – OFFRIR UN SOUTIEN SPÉCIALISÉ DANS LES MEILLEURS DÉLAIS
Premier indicateur stratégique : nombre de services spécialisés offerts
Deuxième indicateur stratégique : délai

25 OBJECTIF 5 – ANALYSER LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI DANS LES ENTREPRISES QUI COMPTENT DE 10 À 49 PERSONNES SALARIÉES D'ICI LE 30 JUIN 2002
Indicateur stratégique : degré d'appréciation de l'analyse

ORIENTATION 2

26 ASSURER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

26 OBJECTIF 1 – ACCROÎTRE LA CONNAISSANCE DU PRINCIPE DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET DU RÔLE DE LA COMMISSION
Indicateur stratégique : taux de connaissance de la population

28 OBJECTIF 2 – FAIRE EN SORTE QUE LES TRAVAILLEUSES NON SYNDIQUÉES CONNAISSENT LEURS DROITS ET LES RECOURS EXISTANTS
Indicateur stratégique : degré de sensibilisation des travailleuses

ORIENTATION 3

31 ASSURER LE TRAITEMENT EFFICACE DES PLAINTES ET DES DIFFÉRENDS SOUMIS À LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE RESPECT DE LA LOI

31 OBJECTIF 1 – EFFECTUER LES ENQUÊTES DANS LES MEILLEURS DÉLAIS
Indicateur stratégique : délai de traitement

33 OBJECTIF 2 – FAVORISER LE RÈGLEMENT DES PLAINTES ET DES DIFFÉRENDS PAR L'ENTREMISE DE LA CONCILIATION
Indicateur stratégique : taux d'acceptation de l'offre de conciliation

34 OBJECTIF 3 – PRÉCISER ET METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE TRAITEMENT EFFICACE D'ICI LE 21 NOVEMBRE 2001
Indicateurs stratégiques : degré de développement des mécanismes – degré d'efficacité des mécanismes

ORIENTATION 4

36 OPTIMISER LA PERFORMANCE DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

36 OBJECTIF 1 – RENFORCER LA COMMUNICATION INTERNE
Indicateur stratégique : taux de satisfaction du personnel

37 OBJECTIF 2 – ASSURER LA QUALITÉ DES SERVICES AUX CLIENTÈLES
Indicateur stratégique : taux de satisfaction des clientèles

38 OBJECTIF 3 – ACCROÎTRE L'INTÉGRATION DES COMPÉTENCES ET L'ADHÉSION DU PERSONNEL AUX OBJECTIFS DE LA COMMISSION
Premier indicateur stratégique : degré d'intégration des compétences
Deuxième indicateur stratégique : degré d'adhésion aux objectifs

39 OBJECTIF 4 – AMÉLIORER LA PERFORMANCE DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL
Indicateur stratégique : degré de performance

41 CONCLUSION

42 ANNEXE 1 – Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale
44 ANNEXE 2 – Organigramme de la Commission de l'équité salariale
45 ANNEXE 3 – Budget 2003-2004
46 ANNEXE 4 – Programme d'accès à l'égalité en emploi : embauche et représentativité
47 ANNEXE 5 – Plan stratégique 2001-2004, Sommaire
49 ANNEXE 6 – Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens du Québec
51 ANNEXE 7 – Liste des publications et des outils distribués en 2003-2004

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE

L'année 2003-2004 a été particulièrement fructueuse pour la Commission. Les activités et les réalisations s'inscrivent dans la lignée des engagements que la Commission a pris dans le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées* qui, en novembre 2002, dressait un premier bilan du degré d'application de la loi dans les entreprises de petite taille. Ces initiatives sont largement commentées dans le présent rapport annuel de gestion.

D'abord, la Commission entendait mettre en place des mesures d'appui aux travailleuses non syndiquées qui, expérience faite, sont difficiles à joindre parce qu'elles ne sont pas regroupées dans une structure représentative. Les deux mesures envisagées par la Commission se sont concrétisées cette année : la production d'outils leur permettant de s'approprier les mécanismes d'application de la loi et la mise en place d'un programme de vérification dans les entreprises.

La Commission a établi un partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) qui a entrepris une tournée d'information des travailleuses sur les différentes lois du travail, dont la Loi sur l'équité salariale. Cette entente a permis la production d'outils qui, dans un langage clair et dépouillé, présentent les grands principes et le processus liés à l'équité salariale. La Commission a aussi mis en place un programme de vérification dans les entreprises. En ciblant davantage les entreprises de petite taille qui, pour la plupart, sont sans syndicat, la Commission est consciente que cette mesure s'avère un moyen privilégié pour soutenir les travailleuses non syndiquées dans leur droit à une rémunération équitable, sans porter le poids d'une plainte formelle et les craintes qui y sont liées, dont celles des représailles.

Bien que le programme de vérification permette aux travailleuses de jouir du droit à l'égalité de rémunération, il vise aussi l'objectif de vérifier l'application de la Loi sur l'équité salariale et son maintien, et d'aider les entreprises qui ne se sont pas conformées à la loi. Cette initiative s'est avérée une réussite et le programme de vérification constituera au cours des prochaines années un levier important dans la mesure de l'atteinte de l'équité salariale et aussi de son maintien.

L'initiative de la Commission la plus percutante a consisté dans le développement d'outils destinés aux employeurs. La Commission a donc atteint son objectif par l'élaboration du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* et la publication d'un document sur le maintien de l'équité salariale. Au 31 mars 2004, il y avait eu 2 237 téléchargements du progiciel et 698 CD-ROM étaient en circulation. Aussi, la mise à jour du répertoire d'experts-conseils en équité salariale constitué par le Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail a été faite pour permettre aux employeurs d'avoir accès à des ressources externes qualifiées. D'ailleurs, les experts-conseils participent à des activités de formation offertes par la Commission, notamment sur la discrimination systémique et les biais sexistes.

La formation demeure une activité particulièrement prisée par les partenaires. La Commission a donc réussi la relance de ses activités de formation, spécialement auprès des dirigeants de petites entreprises. Le module de formation sur le progiciel, spécialement conçu pour cette clientèle, révèle notre capacité à diversifier et adapter nos actions pour offrir un maximum d'aide aux entreprises. D'ailleurs, l'offre prochaine d'un module de formation sur le maintien de l'équité salariale confirme la volonté de la Commission de répondre aux besoins exprimés par les chefs d'entreprises et les travailleuses.

Cette année encore, l'anniversaire de la Loi sur l'équité salariale a été souligné par une Journée de l'équité salariale où il fut question des changements dans le monde du travail, tant au Québec qu'au Canada, ayant des incidences sur l'équité salariale.

Soulignons aussi le jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX de la loi. La Commission a salué la décision du Procureur général de ne pas en appeler, témoignant ainsi de la volonté gouvernementale d'avoir un parti pris pour l'équité salariale et de donner l'exemple.

Une autre initiative a porté sur les travaux préparatoires au projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.

Au-delà des actions visant l'application de la Loi sur l'équité salariale, la Commission doit agir pour que l'équité salariale entre dans les paramètres de la rémunération, les normes de reconnaissance du travail et les valeurs de la société québécoise. C'est pourquoi elle doit élargir ses interventions et s'adresser à des groupes ciblés ainsi qu'au grand public pour que l'équité salariale et les biais sexistes soient davantage connus et compris. Dans cette optique, cette année fut entreprise la rédaction d'un document de sensibilisation pour les finissantes du secondaire professionnel traditionnellement féminin.

On le voit bien, la mission d'équité salariale confiée à la Commission comporte de multiples facettes. C'est en agissant sur plusieurs fronts, la promotion, le soutien et la vérification, que la Commission contribuera à ce que la société québécoise actualise l'équité salariale pour les travailleuses et la reconnaissance sociale de leur travail.

La présidente,

ROSETTE CÔTÉ

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2004. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données contenues dans le rapport et des contrôles afférents effectués.

Le *Rapport annuel de gestion 2003-2004* de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation ;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du *Plan stratégique 2001-2004* ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenues dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2004.

ROSETTE CÔTÉ,
présidente

Québec, juin 2004

1

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE, LES FAITS SAILLANTS ET

LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Adoptée à l'unanimité par l'Assemblée nationale du Québec le 21 novembre 1996, la Loi sur l'équité salariale est entrée en vigueur le 21 novembre 1997.

Cette loi a pour objet de corriger au sein d'une même entreprise les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine.

La Loi sur l'équité salariale est une loi proactive parce qu'elle oblige les chefs d'entreprises comptant dix personnes salariées ou plus à procéder, au sein de leur entreprise, à un exercice d'équité salariale. Cet exercice permet d'évaluer et de comparer les catégories d'emplois, d'estimer les écarts salariaux entre les catégories d'emplois féminins et les catégories d'emplois masculins, et oblige les chefs d'entreprises à effectuer des ajustements salariaux si nécessaire. La loi fixe aussi une série d'obligations qui varient selon la taille des entreprises.

Au sein des entreprises en exploitation au 21 novembre 1996, la démarche d'équité salariale devait être terminée et les ajustements salariaux déterminés au plus tard le 21 novembre 2001. Les entreprises ayant commencé leurs activités après le 21 novembre 1996 doivent, dans les cinq ans qui suivent l'entrée en service du premier salarié, avoir réalisé la même démarche. Le versement des ajustements salariaux doit débuter dès l'achèvement de la démarche et peut être étalé sur une période maximale de quatre ans.

Les entreprises de moins de dix salariés ne sont pas visées par la loi. Cependant, l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec s'applique et les personnes salariées de ces entreprises peuvent porter plainte auprès de la Commission de l'équité salariale si elles estiment qu'il existe, dans l'entreprise qui les embauche, une iniquité salariale entre des emplois à prédominance féminine et des emplois à prédominance masculine équivalents. En ce sens, la Loi sur l'équité salariale permet de faciliter l'application de l'article 19 de la Charte.

LA COMMISSION

LA COMPOSITION DE LA COMMISSION

La Commission est composée de trois membres nommés par le gouvernement après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs et des employeuses, des personnes salariées et des femmes. La présidente, M[me] Rosette Côté, a été nommée le 4 février 2002. Pour leur part, M[me] Diane du Tremble et M[me] Denise Perron, membres, sont en fonction depuis le 7 avril 1997.

LA MISSION DE LA COMMISSION

La Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la Loi sur l'équité salariale. Elle a pour principale mission l'implantation de l'équité salariale pour les femmes du Québec. Pour ce faire, elle doit veiller à l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises et s'assurer de son respect.

À cette fin, la Commission prête assistance aux diverses clientèles concernées. Elle élabore des outils, favorise la concertation et la participation des travailleuses visées dans la réalisation de l'équité salariale et apporte un soutien à la formation des membres des comités d'équité salariale dans les entreprises.

La Commission diffuse l'information sur le concept d'équité salariale et sur la loi auprès de ses principales clientèles et de la population en général. Elle effectue également diverses études et recherches en la matière.

Pour remplir son mandat, la Commission doit faire enquête à la suite d'un différend ou d'une plainte ou de sa propre initiative; elle agit alors en vue de favoriser un règlement entre les parties.

La Commission a aussi la responsabilité de conseiller le ministre du Travail sur toute question relative à l'équité salariale.

La présidente assume seule la responsabilité de la direction et de l'administration des affaires courantes de la Commission. Elle préside les séances de la Commission et en assure, conjointement avec les deux autres commissaires, le pouvoir décisionnel.

LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

La Commission a tenu 15 séances entre le 1[er] avril 2003 et le 31 mars 2004, en plus de 14 séances de travail.

Au cours de ses séances, la Commission a rendu 330 décisions concernant des plaintes et des différends. Parmi celles-ci, 183 ordonnaient des mesures que les entreprises visées devaient mettre en œuvre afin d'atteindre l'équité salariale. De plus, la Commission prenait acte que 49 entreprises avaient d'elles-mêmes mis en place diverses mesures permettant de résoudre les plaintes ou les différends qui avaient été déposés.

Par ailleurs, toujours lors des séances normales, la Commission jugeait 61 plaintes non fondées après enquête, 20 plaintes et différends irrecevables et prenait acte de 17 désistements de la part de plaignants et plaignantes.

Les demandes de programmes distincts pour disparités régionales

La Loi sur l'équité salariale prévoit la réalisation d'un seul programme d'équité salariale par entreprise de 50 personnes salariées ou plus. Cependant, un chef d'entreprise comptant deux établissements ou plus peut demander à la Commission d'établir un programme distinct pour un ou plusieurs de ses établissements, si des disparités régionales le justifient.

Du 1[er] avril 2003 au 31 mars 2004, la Commission a pris deux décisions favorables à l'établissement de programmes d'équité salariale distincts en raison de disparités régionales.

Les comités sectoriels d'équité salariale

La Commission a le pouvoir d'approuver la constitution de comités sectoriels d'équité salariale. Ceux-ci ont le mandat de faciliter les travaux d'équité salariale en élaborant divers outils adaptés au secteur d'activités visé, outils qu'ils peuvent faire approuver par la Commission.

Du 1er avril 2003 au 31 mars 2004, la Commission a approuvé certains outils élaborés par le comité sectoriel d'équité salariale du secteur des centres de la petite enfance (CPE).

Les avis reçus des employeurs dont l'entreprise compte de 10 à 49 personnes salariées

L'employeur dont l'entreprise compte moins de 50 personnes salariées et qui désire établir un programme d'équité salariale aux mêmes conditions que celles applicables aux entreprises qui comptent 50 personnes salariées ou plus doit en aviser la Commission.

Du 1er avril 2003 au 31 mars 2004, six avis ont été transmis à la Commission.

La détermination du nombre de salariés au sein du comité d'équité salariale

Du 1er avril 2003 au 31 mars 2004, la Commission a reçu une demande d'avis de la part d'associations accréditées lui demandant de statuer sur le nombre de membres au sein d'un comité d'équité salariale.

Les procédures judiciaires

L'année 2003-2004 fut marquée par un important jugement dans lequel la Juge Carole Julien, de la Cour supérieure du Québec, a déclaré l'inconstitutionnalité du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale et a donné six mois au législateur pour décider des modifications législatives qui respectent les obligations du régime général, à défaut de quoi le chapitre IX sera abrogé automatiquement.

Le chapitre IX permettait aux employeurs de faire approuver, à certaines conditions, un programme d'équité salariale ou de relativité salariale entrepris avant l'adoption de la loi, le 21 novembre 1996. Ils devaient pour ce faire soumettre leur programme à la Commission avant le 21 novembre 1998 pour fin d'analyse. Si le programme soumis respectait les critères établis au chapitre IX, l'employeur visé n'avait pas à recommencer une démarche d'équité salariale en vertu du régime général de la Loi sur l'équité salariale.

De l'avis de la Cour, le chapitre IX maintient, pour une partie des femmes en emploi, la situation de discrimination salariale à laquelle la Loi sur l'équité salariale a précisément pour objectif de remédier. La cour conclut que le chapitre IX de la loi porte ainsi atteinte à la dignité et au droit à l'égalité des femmes en emploi garanti par l'article 15 de la Charte canadienne et par l'article 10 de la Charte québécoise.

Aucun appel n'a été logé à l'encontre de cette décision. Celle-ci met donc fin aux quelque 61 procédures judiciaires alors pendantes devant la Cour supérieure à l'encontre du chapitre IX de la loi et devrait entraîner la fermeture des 28 dossiers portant sur les mêmes questions devant le Tribunal du travail.

Recours devant le Tribunal du travail et la Commission des relations du travail

La Commission des relations du travail a succédé, le 25 novembre 2002, au Tribunal du travail en regard des recours pouvant être exercés à l'encontre de certaines décisions de la Commission de l'équité salariale. Les décisions rendues avant cette date relèvent de la juridiction du Tribunal du travail, les autres relevant de la juridiction de la Commission des relations du travail.

Outre les dossiers relatifs au chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, cinq dossiers de ce type étaient toujours pendants au Tribunal du travail au 31 mars 2004. Cinq autres dossiers sont également pendants devant la Commission des relations du travail.

Une décision a été rendue par la Commission des relations du travail relativement à l'interprétation du délai dont dispose un syndicat pour demander un programme distinct.

LE COMITÉ DE CONSULTATION

Créé dans le but de mieux cerner les attentes des clientèles, le comité de consultation vise également à recueillir le point de vue des partenaires sur toute question soumise par la Commission et à favoriser les échanges.

Le comité est composé de huit personnes représentant les syndicats, les employeurs, les groupes de femmes et la Commission.

Au cours de l'exercice 2003-2004, le comité s'est réuni une fois. Les discussions ont porté sur les orientations relatives au maintien de l'équité salariale.

LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

L'accès à l'information et la protection des renseignements personnels

En 2003-2004, la Commission a reçu et traité 46 demandes d'accès à des documents. Aucune demande d'accès aux renseignements personnels ne lui a été adressée durant cette période.

Les demandes d'accès à des documents ont obtenu les résultats suivants :

- Demandes acceptées totalement : 32
- Demandes acceptées partiellement : 10
- Demandes refusées : 4

Le délai moyen de traitement des demandes d'accès aux documents à la Commission est de 20 jours.

Dans les quatre cas de refus, la Commission a motivé sa décision soit parce qu'elle ne détenait pas le document demandé (article 1 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels), soit parce que la demande relevait davantage de la compétence d'un autre organisme (article 48 de la même loi).

Dans le cas des demandes acceptées partiellement, les motifs du refus concernent les incidences sur l'économie (articles 21 à 27 de la même loi) et les incidences sur les décisions administratives (articles 30 à 40 de la même loi).

La nature des documents qui font l'objet d'une demande d'accès se présente comme suit :

- Décisions rendues par la Commission : 25
- Copie du dossier ou d'une partie du dossier demandée par les parties à une plainte ou à un différend : 15
- Demandes diverses, notamment dans des perspectives de recherche : 6

Les demandeurs d'accès à des documents étaient pour l'essentiel des avocats et avocates ou des notaires (28) et des syndicats (11). Les autres demandeurs étaient des organismes publics (3), des entreprises privées (2), une association professionnelle et un citoyen.

En 2003-2004, une seule décision de la Commission a fait l'objet d'une demande de révision devant la Commission d'accès à l'information (CAI) et celle-ci n'a pas encore rendu de décision. De plus, aucune des décisions de la Commission n'a fait l'objet d'un recours devant les tribunaux supérieurs.

Conformément au plan d'action élaboré en 2002-2003, des activités de formation sur la Loi d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels ont été offertes au personnel de la Commission. Au cours de la prochaine année, la Commission entend poursuivre ses efforts de sensibilisation du personnel quant à l'importance de la protection des renseignements personnels.

La politique linguistique

Adoptée le 18 octobre 2000, à la suite de l'avis de conformité donné par l'Office de la langue française, la politique linguistique de la Commission est appliquée. En effet, en 2003-2004, la responsable de l'application de la politique s'est assurée, dans le cadre des activités de gestion courantes, que le personnel en place ou nouvellement recruté connaisse les règles linguistiques applicables et qu'il en assure le respect.

À cet effet, les grandes lignes de la politique linguistique sont accessibles dans un aide-mémoire distribué au personnel et des rappels sont effectués ponctuellement.

Le code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission

Adopté le 17 mars 1999, le code d'éthique et de déontologie établit les valeurs fondamentales qui dictent les actions des commissaires dans l'exercice de leurs fonctions.

Aucun manquement ou irrégularité au code n'a été constaté au cours du présent exercice. Le texte intégral du code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission est présenté à l'annexe 1.

LES CLIENTÈLES

La Commission de l'équité salariale compte trois clientèles directes : les travailleuses, les employeurs et les syndicats. Elle offre aussi des services aux groupes de femmes, aux regroupements d'employeurs et aux associations professionnelles.

LA STRUCTURE ORGANISATIONNELLE

Le siège social de la Commission est à Québec, où est assignée la majorité du personnel. Elle a aussi une place d'affaires à Montréal. L'organigramme de la Commission figure à l'annexe 2.

Le bureau de la présidente

Dans la structure organisationnelle, le bureau de la présidente apporte un soutien direct aux activités de la présidente. Il coordonne les activités d'administration de la Commission et exerce des fonctions de conseil, de représentation, de suivi des dossiers et de gestion d'agenda. Il assume de plus le rôle d'interface avec les ministères et les organismes gouvernementaux.

Le bureau de la présidente reçoit les plaintes et les demandes formulées à la Commission et voit à leur traitement.

Le service de la conciliation de la Commission relève aussi du bureau de la présidente. Pour faciliter le règlement des différends et de certaines plaintes, ce service propose aux parties l'assistance d'une conciliatrice ou d'un conciliateur en vue d'une entente satisfaisante, conforme à la Loi sur l'équité salariale.

Le Secrétariat

Le secrétaire assiste et conseille les membres de la Commission dans la réalisation du mandat confié en vertu de la Loi sur l'équité salariale. À ce titre, il offre le soutien nécessaire aux activités des commissaires. Il assure également la préparation des séances de la Commission et coordonne le suivi des décisions prises.

Il est par ailleurs responsable de l'application de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels et de l'application de la Charte de la langue française.

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes

La Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes intervient lorsque des plaintes sont soumises à la Commission de l'équité salariale ou lors de l'échec de la conciliation. Elle a également pour mandat de faire de la vérification dans les entreprises en vue de mesurer l'atteinte de l'équité salariale et le degré de respect de la loi dans les entreprises assujetties, de s'assurer de l'application des décisions de la Commission, d'initier des enquêtes à l'initiative de la Commission et d'assurer le traitement des dénonciations.

Le Service de conseil, de formation et de recherche

Ce service assiste et conseille les clientèles qui doivent réaliser l'équité salariale. Il est responsable de l'assistance spécialisée et du soutien des clientèles dans les volets plus complexes ou techniques de l'application de la loi. Son mandat porte aussi sur l'élaboration d'outils et sur l'offre de sessions d'information et de formation. De plus, il assure le développement d'expertises et la rédaction de travaux sur des concepts liés à l'équité salariale nécessaires à la prise d'orientations par les membres de la Commission.

Le Service des renseignements et des communications

Le Service des renseignements et des communications assure la diffusion de l'information sur l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des clientèles et du public en général. Il produit des documents de vulgarisation et s'occupe du volet promotion et publicité de la Commission. Il répond également aux demandes de renseignements formulées par l'intermédiaire du service de renseignements téléphonique. Il alimente aussi un site Web donnant accès aux publications de la Commission.

En outre, il conseille et assiste la direction de la Commission quant à la diffusion d'informations sur la loi et, à cette fin, il conçoit et réalise des plans de communication.

C'est aussi dans ce service que se planifient et s'exécutent les relations de presse de la Commission.

La Direction des affaires juridiques

La Direction des affaires juridiques offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des processus administratif et décisionnel de la Commission. Pour ce faire, elle donne des conseils juridiques, effectue des recherches et émet des avis ou des opinions sur la Loi sur l'équité salariale et sur toute autre question de nature juridique. Elle représente la Commission devant les tribunaux et propose ou commente des modifications législatives ou réglementaires qui la concernent.

Le Service de l'administration

Ce service assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs et de soutien à la gestion interne. Il effectue les suivis et assume les mandats de la modernisation de la fonction publique : la planification stratégique, l'élaboration et la mise à jour des outils de gestion, la coordination des processus de travail et le développement d'un système de suivi de dossiers et de données.

Il a aussi un rôle d'interface, notamment avec les organismes gouvernementaux centraux, au sujet des ressources humaines, financières, matérielles et informationnelles.

LES RESSOURCES

Au 31 mars 2004, le personnel en place à la Commission se répartissait comme suit :

CLASSES D'EMPLOI	EFFECTIF
Avocats et avocates réguliers	6
Avocats et avocates occasionnels	0
Effectifs professionnels réguliers	28
Effectifs professionnels occasionnels	4
Fonctionnaires réguliers	17
Fonctionnaires occasionnels	3
Cadres	2
Hors cadres (membres)	3
Total	**63 ETC**

En ce qui a trait aux ressources financières, le budget total de fonctionnement de la Commission était de 5 203 257 $. Des données sur le budget 2003-2004, une comparaison avec l'année dernière et une note explicative sont présentées à l'annexe 3.

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

La Commission a été attentive aux cibles gouvernementales en ce qui a trait à l'embauche et à la représentativité des membres des communautés culturelles, des anglophones et des autochtones.

Au terme de l'année 2003-2004, le taux d'embauche de ces groupes au sein de la Commission s'établit à 14,3 %. Quant au taux de représentativité de ces personnes dans l'ensemble du personnel, il est de 3,5 %.

Par ailleurs, le taux de représentation des femmes dans l'organisation s'établit à 63 % du personnel régulier.

En tenant compte de la taille de l'organisation (60 employés réguliers à temps complet autorisés et 7 occasionnels) et du haut degré de spécialisation requis pour réaliser ses mandats, la Commission a accompli un travail satisfaisant pour s'aligner sur les cibles gouvernementales. Des données plus détaillées sur l'application de ce programme figurent à l'annexe 4.

LES FAITS SAILLANTS

Au cours de l'année 2003-2004, les principales actions et interventions de la Commission ont porté sur les points suivants :

- Production et diffusion du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* pour aider les employeurs à effectuer les calculs requis par la démarche d'équité salariale.
- Conception d'un module de formation sur le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* et organisation d'une tournée de formation dans les régions du Québec.
- Mise en place du programme de vérification de la conformité à la Loi sur l'équité salariale.
- Élaboration, consultation et diffusion des orientations de la Commission sur le maintien de l'équité salariale.
- Élaboration d'un projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'y a pas de catégories d'emplois à prédominance masculine.
- Analyse et commentaires sur le jugement de la Cour supérieure concernant l'invalidité du chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale et suivi de la situation dans les entreprises concernées.
- Organisation de la Journée de l'équité salariale sous le thème « L'équité salariale d'ici, d'ailleurs, de demain ».
- Dépôt sur le site Web de la Commission des décisions rendues par les membres concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.
- Production d'une version revisée du *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.
- Réalisation d'un sondage sur l'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées ou plus.
- Dotation de 12 nouveaux postes principalement affectés à la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes.
- Finalisation de l'architecture d'un nouveau système d'information de gestion intégrée des dossiers.

LE CONTEXTE

Le dossier de l'équité salariale a été particulièrement d'actualité en 2003-2004. Le travail soutenu de la Commission pour faire connaître et appliquer la Loi sur l'équité salariale et l'actualité judiciaire ont contribué à diriger l'attention vers l'atteinte d'une plus grande justice pour les travailleuses. Les éléments suivants présentent le contexte dans lequel a évolué la Commission de l'équité salariale en 2003-2004.

- En une année, le nombre d'entreprises qui ont terminé leurs travaux d'équité salariale est passé de 39 % à 62 %. Ce résultat implique que la Commission doit maintenant concentrer ses efforts sur les 38 % de retardataires et sur la surveillance du maintien de l'équité salariale dans les entreprises qui ont atteint l'équité salariale.
- Les entreprises disposent depuis janvier 2004 d'un outil informatique, le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, pour les aider à réaliser les étapes de l'exercice d'équité salariale et à effectuer les calculs requis. La Commission doit faire la promotion de ce nouvel outil, assurer sa mise à jour et apporter le soutien technique dont peuvent avoir besoin les entreprises qui y ont recours.
- Un nouveau site Web plus vulgarisé et plus complet offre maintenant aux entreprises et aux travailleuses un accès simplifié à l'information sur l'équité salariale et aux services offerts par la Commission.
- Pour vérifier l'état d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises, la Commission a développé un programme de vérification. Ce programme, qui s'intensifiera au cours des prochaines années, vise autant à vérifier la conformité des exercices d'équité salariale à la loi qu'à aider les entreprises retardataires.
- Le jugement de la Cour supérieure de janvier 2004 invalidant le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale oblige les entreprises qui s'étaient prévalues des dispositions de ce chapitre à reprendre leur exercice d'équité salariale. Dans ce contexte, la Commission doit surveiller l'évolution de la situation dans ces entreprises et leur offrir le soutien nécessaire au besoin. De plus, cette décision a un effet sur les organismes pour lesquels le Conseil du trésor n'est plus l'employeur aux termes des modifications apportées à la Loi sur l'administration publique.
- Les partenariats et les rapprochements avec les milieux patronal et syndical ont connu une recrudescence, notamment grâce aux sorties publiques de la Commission et aux activités de formation offertes aux entreprises. La Commission doit consolider ces rapprochements et les maintenir.
- Le concept et les principes de l'équité salariale demeurent encore mal compris, particulièrement chez les travailleuses. Des outils simplifiés et des activités de promotion doivent être élaborés pour effectuer une percée chez cette clientèle.
- La Commission a élaboré son *Plan stratégique 2004-2007* en mettant à contribution les membres de son personnel.
- La Commission a augmenté de façon significative ses relations avec les médias et ses activités de presse. Elle se doit de poursuivre dans le même sens afin de garder bien présent dans l'actualité le dossier de l'équité salariale.
- Cette année encore, la Commission a accueilli de nouvelles ressources humaines qui doivent être formées et intégrées aux équipes de travail. La Commission se doit de surveiller l'organisation du travail et la progression de ces ressources afin d'atteindre ses objectifs.
- Les bouleversements survenus et à venir dans le monde municipal (fusions, défusions) ont nécessairement des impacts sur l'exercice d'équité salariale réalisé dans les municipalités concernées. La Commission suit le dossier de près en tenant compte de l'objectif de la Loi sur l'équité salariale : l'élimination de la discrimination salariale à l'égard des emplois féminins.

2

RAPPEL DE LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS, DU PLAN STRATÉGIQUE ET DU PLAN ANNUEL DE GESTION DES DÉPENSES

En conformité avec la Loi sur l'administration publique, la Commission de l'équité salariale a élaboré, en 2001, le *Plan stratégique 2001-2004* qui constitue la base du présent rapport annuel de gestion et qui contient les paramètres à partir desquels elle compte mesurer ses actions. Ce plan fait état des quatre grandes orientations de la Commission, des objectifs, des axes d'intervention et des indicateurs stratégiques. Le plan stratégique arrivant à terme en 2004, la Commission entend réévaluer sa démarche afin de bonifier sa planification et d'en préciser les résultats, le cas échéant. On peut se procurer le plan stratégique en s'adressant à la Commission ou en consultant son site Web.

La Commission a également produit une version sommaire de son plan stratégique. La version intégrale du document *Plan stratégique 2001-2004, Sommaire* est présentée à l'annexe 5 du présent rapport.

De plus, il est possible de consulter le plan annuel de gestion des dépenses en s'adressant à la Commission.

Dans la foulée du *Plan stratégique 2001-2004*, la Commission a produit une déclaration de services aux citoyens. Intitulé *Notre engagement à offrir des services de qualité aux citoyennes et aux citoyens du Québec*, ce document présente les produits et services offerts et précise, dans certains cas, les délais de traitement des demandes des citoyennes et citoyens que la Commission s'engage à respecter. La version intégrale de la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens est présentée à l'annexe 6.

3

RÉSULTATS DU PLAN STRATÉGIQUE 2001-2004 ET DE LA DÉCLARATION DE SERVICES

Cette section constitue le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale en lien avec le *Plan stratégique 2001-2004* et la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens. Elle fait état des résultats observés en 2003-2004 pour chacune des orientations stratégiques, en fonction des objectifs visés, des axes d'intervention et des indicateurs stratégiques définis par la Commission. Lorsqu'un lien rattache un objectif et un engagement de la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens, le texte en fait mention.

Le Rapport annuel de gestion de la Commission rend compte des résultats de l'exercice compris entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004. Il déroge ainsi à l'article 91 de la Loi sur l'équité salariale qui précise que le rapport doit porter sur l'année civile précédente.

ORIENTATION 1

FACILITER L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES VISÉES PAR LA LOI

OBJECTIF 1	AXE D'INTERVENTION
Accroître le service direct à la clientèle **Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.**	Information auprès de l'ensemble des entreprises quant à la démarche liée à l'application de la Loi sur l'équité salariale

L'objectif de la Loi sur l'équité salariale étant l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises du Québec, la Commission informe les chefs d'entreprises et leur offre de l'assistance pour les aider dans leur démarche d'équité salariale.

Premier indicateur stratégique

NOMBRE D'ENTREPRISES REJOINTES ET INFORMÉES

La Commission a mesuré le degré d'atteinte de l'objectif 1 à partir de trois sources d'information :

- les demandes de renseignements que lui ont adressées les entreprises en 2003-2004 comparativement à l'exercice 2002-2003;
- les résultats du sondage sur l'avancement des travaux dans les entreprises de toutes tailles d'octobre 2003 et leur comparaison avec ceux du sondage de 2002;
- les résultats du programme de vérification de la conformité à la loi.

Pour obtenir un portrait plus complet de l'information transmise et du soutien apporté aux entreprises, on peut se référer à l'analyse présentée à l'objectif 3 qui traite des outils et des documents ainsi que du degré d'utilisation du site Web par les chefs d'entreprises.

Les demandes de renseignements

La Commission collecte de façon continue les données sur les demandes de renseignements que lui adressent les entreprises. Le tableau suivant fait état du nombre de demandes reçues comparativement à l'exercice financier 2002-2003.

Demandes de renseignements des entreprises (accueil, téléphone, courrier et courriel)

2002-2003	2003-2004
3 528	1 541

Ce résultat à la baisse doit être analysé à la lumière des résultats du sondage réalisé en 2003 sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale en comparaison de ceux du sondage de 2002. En effet, ceux-ci montrent une augmentation importante du nombre d'entreprises qui ont terminé leur exercice d'équité salariale, ce qui réduit d'autant le bassin d'entreprises pouvant avoir besoin de renseignements sur l'exercice d'équité salariale.

Le sondage de 2003 sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale

En octobre 2003, la Commission a publié les résultats d'un sondage effectué auprès de 1 000 entreprises de toutes tailles sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale.

Le tableau suivant montre les résultats obtenus dans les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées.

État d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées – comparatif 2002- 2003

Année	Travaux en cours (%)	Travaux terminés (%)
2002	8	39
2003	4	62

L'augmentation du nombre d'entreprises de petite taille se conformant à la loi révèle que les efforts de la Commission pour amener les employeurs à faire l'équité salariale ont donné des résultats significatifs.

De façon globale, le sondage de 2003 montre que les exercices d'équité salariale sont réalisés dans la majorité des entreprises. Plus la taille de l'entreprise est grande, plus le pourcentage des travaux réalisés est élevé.

État d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées et plus – 2003

Taille des entreprises	Travaux en cours (%)	Travaux terminés (%)
10 à 49 personnes salariées	4	62
50 à 99 personnes salariées	5	76
100 personnes salariées et plus	13	82
Ensemble des entreprises	5	64

Le programme de vérification de la conformité à la loi

Le programme de vérification mis sur pied par la Commission prévoyait la visite de 50 entreprises de petite taille pour sa première année. La Commission a finalement visité 55 entreprises.

Un certain nombre d'entreprises n'avaient pas à réaliser d'exercice d'équité salariale, n'ayant pas de catégorie d'emplois masculins (3) ou n'ayant pas au moins dix personnes salariées pendant la période de référence prévue dans la loi (12).

Le tableau suivant fait donc état de l'avancement des travaux dans les entreprises assujetties à la loi qui ont fait l'objet d'une visite.

État d'avancement des travaux d'équité salariale dans les entreprises assujetties visitées dans le cadre du programme de vérification de conformité à la loi – octobre 2003-avril 2004

État d'avancement des travaux	Nombre d'entreprises
Travaux non commencés ou en cours	16
Travaux terminés	24
Total	**40**

L'expérience du programme de vérification montre que 60 % des entreprises assujetties ont terminé leurs travaux d'équité salariale. Signalons que ces travaux font l'objet d'une analyse par les enquêtrices et les enquêteurs affectés aux visites des entreprises.

Les 16 entreprises (40 %) qui n'ont pas débuté ou terminé leur exercice d'équité salariale ont pris entente avec la Commission pour se mettre à l'œuvre rapidement.

Ces résultats concordent avec ceux du sondage réalisé en 2003 qui montre que 64 % des entreprises ont terminé leur exercice d'équité salariale.

Contexte

Les demandes de renseignements

Le nombre de demandes de renseignements que reçoit la Commission découle en grande partie des communications qu'elle établit avec les employeurs pour les informer sur l'équité salariale et les services qu'elle leur offre.

Cette année encore, la Commission a privilégié la communication directe avec les chefs d'entreprises pour transmettre son information. Une première lettre a été postée en novembre 2003 à plus de 50 000 entreprises, annonçant de nouvelles mesures mises de l'avant par la Commission, dont le programme de vérification de la conformité à la loi. Une deuxième lettre a été expédiée en février 2004 à la suite du jugement de la Cour supérieure rendant invalide le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. Cette lettre rappelait que le régime général de la loi était toujours en vigueur et annonçait la parution du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* ainsi que la tournée de formation sur l'utilisation de cet outil informatique. (Pour plus d'information concernant le progiciel, veillez consulter la section « Les nouveaux outils » à l'objectif 3 traitant de l'élaboration des outils nécessaires à la réalisation de l'exercice d'équité salariale.)

L'effet de ces communications directes avec les chefs d'entreprises s'est fait sentir dans le nombre de demandes de renseignements et le nombre de visites sur le site Web de la Commission.

En ce qui a trait aux demandes de renseignements, leur nombre a connu une hausse importante à la suite de la lettre annonçant le progiciel en février 2004 comme l'indique le tableau suivant :

Décembre 2003	Janvier 2004	Février 2004	Mars 2004
45	71	118	665

Le lancement du progiciel ayant eu lieu en janvier, l'effet sur les demandes de renseignements s'est donc fait sentir essentiellement en fin d'année et devrait se prolonger en 2004-2005.

L'intérêt des chefs d'entreprises s'est manifesté également du côté du site Web qui a vu son achalandage augmenter, principalement au dernier trimestre, comme l'illustre l'analyse présentée à l'objectif 3 de la présente section consacrée aux outils et aux documents. Cet achalandage est aussi attribuable à un autre facteur : la possibilité de télécharger le progiciel et de s'inscrire à une session de formation à partir du site de la Commission.

Les sondages sur l'avancement des travaux démontrant que la majorité des entreprises ont terminé leurs travaux d'équité salariale, il est normal de constater une baisse dans le nombre total de demandes. Cependant, les demandes concernant le maintien de l'équité salariale sont elles en progression. Ainsi, en 2002-2003, elles constituaient 27 % des demandes portant sur les modalités d'application de la loi alors qu'en 2003-2004, elles ont constitué 45 % de ces demandes.

Le sondage de 2003 sur l'état d'avancement des travaux d'équité salariale

Les résultats du sondage 2003 sont très encourageants quant aux avancées de l'équité salariale un peu moins de cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi. Il reste assurément beaucoup de travail à accomplir puisque que 31 % des entreprises n'ont pas encore débuté leur démarche d'équité salariale. Toutefois, cette donnée doit être considérée avec parcimonie puisque, parmi ces entreprises, on trouve celles qui n'ont pas de catégories d'emplois masculines leur permettant de réaliser leur exercice. De plus, il faut garder en perspective que les petites entreprises n'ont souvent pas les ressources pour établir des descriptions de tâches et une politique de rémunération. Néanmoins, l'analyse des résultats porte à croire que la loi jouit cependant d'une plus grande notoriété et que la compréhension de la notion d'équité salariale s'est accrue depuis le sondage de 2002. Des outils, tel que le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*, que la Commission a rendu accessibles au cours de la dernière année, auront à coup sûr facilité la mise en œuvre de l'équité salariale et aidé les retardataires ainsi que les nouvelles entreprises à réaliser leurs travaux.

Le programme de vérification de la conformité à la loi

Tel qu'annoncé dans le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées* de novembre 2002, la Commission a mis sur pied un programme de vérification qui permet de vérifier l'application de la loi, la réalisation de l'exercice d'équité salariale et son maintien. L'approche privilégiée consiste à visiter des entreprises afin de s'assurer du respect de la loi et de l'atteinte de l'équité salariale. Le programme s'adresse à l'ensemble des entreprises assujetties à la loi, mais 85 % des vérifications sont effectuées dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées puisqu'elles représentent la très grande majorité des entreprises visées par la loi et que, souvent, les travailleuses de ces entreprises n'osent pas porter plainte.

Les travaux relatifs à l'élaboration du programme de vérification et de sa mise en œuvre ont débuté en avril 2003. La Commission avait prévu effectuer des vérifications dans une cinquantaine d'entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées. Les entreprises ont été choisies de façon aléatoire selon des critères prédéterminés par la Commission : entreprises non syndiquées, situées dans les régions de Chaudière-Appalaches et du Centre-du-Québec et faisant partie des secteurs d'activités en lien avec les services aux entreprises et la fabrication de produits du textile et de l'alimentation.

Ressources

Le coût du sondage publié en octobre 2003 figure à la section « ressources » de l'objectif 5 sur l'analyse de la mise en œuvre de la loi. Pour l'ensemble de ces activités, la Commission a recours au personnel de plusieurs unités administratives.

Quatre personnes assurent le service de renseignements téléphonique du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 17 h sans interruption.

En ce qui a trait au programme de vérification, une équipe de cinq enquêteurs et enquêtrices a effectué les visites dans les entreprises.

Perspectives

En 2004-2005, la Commission suivra encore de près l'évolution de l'équité salariale dans les entreprises. Elle poursuivra son offre de service pour venir en aide aux chefs d'entreprises et accentuera les actions pour jauger le niveau de réalisation de l'équité, notamment par son programme de vérification. Celui-ci doublera ses objectifs en 2004-2005 pour joindre 100 entreprises annuellement.

Sur le plan de l'aide aux entreprises, la Commission effectuera sur une base régulière les mises à jour du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*.

De plus, la Commission poursuivra ses activités de communication afin de conserver le contact avec cette clientèle et l'informer des services qui lui sont offerts.

Les données recueillies par la Commission serviront de base à d'importants travaux d'analyse en prévision du rendez-vous du 21 novembre 2006, date à laquelle le ministre du Travail devra faire rapport au gouvernement sur la mise en œuvre de la loi et sur l'opportunité de la maintenir en vigueur ou de la modifier.

Deuxième indicateur stratégique

TAUX DE SATISFACTION DES CLIENTÈLES

La Commission a pu constater dans ses activités de partenariat et à la suite de ses contacts avec les regroupements patronaux que, dans l'ensemble, les chefs d'entreprises étaient plutôt satisfaits des services qui leur sont offerts. Signalons que cette évaluation informelle concerne aussi, bien que de façon partielle, le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* dont la diffusion a débuté en janvier 2004.

La Commission retient également l'évaluation des activités de formation (cur objectif 2) qui affichent un taux de satisfaction global de 90,6 %.

Contexte

En 2003-2004, la Commission a approfondi son analyse des besoins exprimés par les chefs d'entreprises dans le cadre du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées* publié en 2002 et a concentré ses énergies dans la conception et la production d'un outil permettant de faciliter la démarche d'équité salariale. Elle a aussi affiné ses services de soutien et a enrichi sa collection de documents d'information destinés aux chefs d'entreprises, notamment en ce qui concerne le maintien de l'équité salariale.

Perspectives

Au cours du prochain exercice financier, la Commission poursuivra la mesure du taux de satisfaction des clientèles en ce qui a trait au progiciel afin d'y apporter les améliorations nécessaires. Elle compte également revenir à la charge afin de vérifier si l'ensemble de son offre de services correspond encore aux besoins des employeurs.

OBJECTIF 2

Assurer la formation du plus grand nombre de personnes-ressources possible dans les petites entreprises visées par la loi

Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.

AXE D'INTERVENTION

Formation destinée principalement aux petites entreprises

Les activités de formation occupent une place importante dans l'offre de services de la Commission et sont de plus en plus prisées par notre clientèle, comme en font foi les statistiques d'utilisation de ce service au cours de la dernière année.

La Commission offre cinq types de formations. À celles qui sont données depuis quelques années, c'est-à-dire les sessions d'introduction à l'équité salariale, de formation générale pour les entreprises comptant de 10 à 49 personnes salariées et pour celles comptant 50 personnes salariées ou plus, s'ajoutent, depuis janvier 2004, une session de formation et une conférence de promotion et d'introduction portant sur le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*.

Afin de satisfaire les nombreuses demandes des entreprises à cet effet, le Service de conseil, de formation et de recherche a mis au point et testé auprès de la clientèle une nouvelle formation sur le maintien de l'équité salariale. À la suite des commentaires recueillis, des modifications sont présentement apportées à ce module de formation qui sera accessible au cours des prochains mois.

Indicateur stratégique

TAUX DE PARTICIPATION DES PETITES ENTREPRISES

L'année 2003-2004 a été marquée par une importante augmentation des activités de formation. Cette augmentation est en grande partie attribuable à l'offre de formation portant sur l'utilisation du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. En effet, consciente de la nécessité de donner tout le soutien nécessaire aux employeurs pour réaliser leur exercice d'équité salariale à l'aide de ce nouvel outil, la Commission a élaboré un module de formation spécifique à l'utilisation de celui-ci et a organisé une tournée de formation dans toutes les régions du Québec.

Cette tournée, assurée par le Service de conseil, de formation et de recherche, a débuté à la mi-février 2004 et se terminera à la fin du mois de juin de la même année. Elle pourrait aussi être prolongée au besoin, en fonction de la demande. Au 31 mars 2004, 119 personnes ont été formées dans les villes suivantes : Trois-Rivières, Longueuil, Québec, Drummondville et Levis.

En plus de répondre aux besoins de formation en lien avec le progiciel, la Commission a également continué à donner les autres types de formation, dans les régions de Québec et de Montréal.

Le tableau qui suit dresse le bilan de l'ensemble des activités de formation pour l'exercice financier 2003-2004.

Sessions de formation offertes par la Commission entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004

	Formation pour les entreprises de 10 à 49 personnes salariées et de 50 personnes salariées ou plus	Formation sur le Progiciel pour réaliser l'équité salariale	Conférence sur le Progiciel pour réaliser l'équité salariale	Conférence de démarrage sur l'équité salariale	Formation sur La Loi et sur le maintien	Total
Nombre d'activités	15	10	1	1	2	29
Nombre de participantes et de participants	145	119	20	16	53	353

On constate que les personnes ressources du service ont donné 27 formations et 2 conférences qui ont réuni 353 personnes, ce qui représente une forte augmentation comparativement à l'année précédente comme l'indique le tableau qui suit. De plus, cette augmentation pourrait être considérée comme plus significative si on tient compte du fait que, souvent, les personnes viennent au nom de leur entreprise, de leur syndicat ou d'un comité d'équité salariale.

	2002-2003	2003-2004	Augmentation
Nombre d'activités	13	29	123 %
Nombre de participantes et de participants	264	353	34 %

On remarque encore cette année une forte participation des entreprises de 10 à 49 personnes salariées qui ont davantage besoin des services et des outils fournis par la Commission en raison de ressources humaines et financières plus limitées. Dans l'ensemble, leurs représentants et représentantes ont constitué 72 % des participants et participantes.

Les résultats ventilés selon le type de session de formation sont toutefois plus intéressants. Alors que la proportion des entreprises de 10 à 49 personnes salariées s'établissait à 62,5 % lors des sessions portant sur les principes généraux de la loi, elle s'est élevée à 76 % pour celles qui concernaient le progiciel. Cette statistique tend à démontrer à quel point ce nouvel outil atteint la clientèle visée par la Commission, ce que confirment les commentaires fort positifs reçus à ce jour sur celui-ci.

Comme l'an dernier, la Commission dispose d'un indicateur de satisfaction relatif à la formation. Les réponses obtenues au questionnaire d'évaluation distribué à chaque participante et participant montrent un taux de satisfaction très élevé, comparable à celui enregistré l'an dernier.

Questions	Taux de satisfaction 2002-2003	Taux de satisfaction 2003-2004
1. Le contenu de la session rencontre mes besoins actuels	88,6 %	96,1 %
2. La durée de la session est adéquate	81,1 %	90,2 %
3. De façon générale, la session me satisfait	98,1 %	99,6 %

Contexte

En 2002-2003, la Commission avait réalisé moins d'activités de formation en raison du mandat de formation partagé avec le Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail. Les activités du Bureau ayant pris fin en octobre 2002, la formation de l'ensemble des entreprises est maintenant assurée en totalité par la Commission.

L'offre de formation sur le progiciel s'est ajoutée aux produits déjà offerts et a contribué de façon importante à la hausse des activités de formation durant l'année. Pour faire connaître cette formation, la Commission a communiqué par écrit avec quelque 50 000 entreprises de petite taille. Ces lettres invitaient les chefs d'entreprises à télécharger le progiciel sur le site Web de la Commission et à s'inscrire à une activité de formation. À cet effet, la Commission offre depuis la mi-mars 2004 la possibilité de s'inscrire en ligne à la formation sur le progiciel, ce qui est une approche facilitante pour les entreprises.

Pour la première phase de la tournée de formation (de la mi-février à la fin mars 2004), la réponse à l'offre de formation représente près de 50 % des inscriptions annuelles et ce, pour une période de six semaines seulement (119 inscriptions pour une dizaine de sessions). La Commission a pu observer un effet davantage marqué des lettres dans le nombre de visites sur son site Web ainsi que dans le nombre de téléchargements du progiciel. Les résultats concernant le progiciel sont analysés à l'objectif 3 de la présente orientation consacré à l'élaboration des outils.

Ressources

Trois personnes-ressources sont affectées à la formation au sein de la Commission. Elles assurent autant la conception et la préparation des modules de formation que la tenue des sessions proprement dites. Elles font également la promotion du progiciel dans les expositions et les colloques auxquels la Commission participe.

Perspectives

La Commission poursuivra sa tournée de formation sur le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* et continuera aussi de répondre aux demandes ponctuelles de la clientèle. Du début avril à la fin de juin 2004, l'équipe de formation terminera sa tournée du Québec en plus de donner de nombreuses sessions de formation à Québec et à Montréal.

À la suite des tests pilotes réalisés en 2003-2004, la formation sur le maintien de l'équité salariale sera offerte dès l'automne 2004. Cette formation et celle portant sur le progiciel feront sûrement augmenter le nombre d'activités et de participants et de participantes au cours du prochain exercice financier.

Enfin, les améliorations apportées aux fiches d'appréciation distribuées lors des sessions de formation permettront de mesurer avec plus de précision le taux de satisfaction de la clientèle et de mieux répondre à ses besoins.

OBJECTIF 3	AXE D'INTERVENTION
Compléter l'élaboration des outils nécessaires à la réalisation de l'exercice d'équité salariale d'ici juin 2001 **Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.**	Élaboration des outils simplifiés à l'intention des personnes engagées dans la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale

La Commission a poursuivi la mise à jour de certains documents permettant de faciliter la mise en œuvre de l'équité salariale et a édité de nouveaux outils, telle qu'elle s'y était engagée dans le rapport annuel de gestion 2002-2003.

La Commission observe que les besoins du milieu sont beaucoup plus pointus à mesure qu'augmente l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises. Elle profite également des consultations et des rapprochements avec ses partenaires pour cerner davantage les besoins en termes d'outils et de documents d'information.

Indicateur stratégique

TAUX D'UTILISATION DES OUTILS

La Commission évalue le taux d'utilisation des outils pour réaliser l'équité salariale à partir de différentes sources.

Elle a d'abord eu recours aux données concernant l'utilisation de cinq nouveaux produits :

- le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*;
- l'aide-mémoire sur le progiciel *En un coup d'œil*;
- l'« Info-Équité » *Le maintien de l'équité salariale dans les entreprises de 10 personnes salariées ou plus*;
- le document de la série « Questions-Réponses » intitulé *Estimer les écarts salariaux*.

Elle a également choisi de mettre en parallèle certains documents de référence existant sur support papier et accessibles sur son site Web afin de vérifier l'évolution de leur utilisation par rapport à l'exercice 2002-2003. Ces documents sont :

- le *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*;
- la brochure *Démarche type pour réaliser l'équité salariale* (entreprises comptant 50 personnes salariées ou plus).

Signalons que dans le cas du guide, une édition revisée a été mise en circulation en octobre 2003.

Les nouveaux outils

L'année 2003-2004 a été marquée par la production et la diffusion du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Pour la première fois, la Commission offrait aux chefs d'entreprises un outil informatique permettant de franchir plus facilement les étapes de la démarche d'équité salariale et d'effectuer les calculs nécessaires.

Depuis son lancement en janvier 2004, le progiciel a suscité un intérêt soutenu. Il est accessible en version CD-ROM et peut être téléchargé à partir du site Web de la Commission. C'est d'ailleurs la version téléchargeable qui a obtenu le plus de succès auprès des clientèles intéressées.

Signalons que la Commission a voulu maximiser son offre de service en ce qui a trait à la version CD-ROM. C'est pourquoi cette version a été systématiquement distribuée avec un aide-mémoire intitulé *L'équité salariale en un coup d'œil* et un exemplaire du *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées* (octobre 2003).

En ce qui concerne la version téléchargeable, l'accès à l'aide-mémoire et au guide était aussi facilité par une page Web consacrée au progiciel.

Le tableau ci-dessous présente les données sur la diffusion du progiciel à sa première année d'existence.

Taux de diffusion du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* – 2003-2004

	Diffusion totale	Moyenne par semaine (11 semaines)
Version CD-Rom (accompagnée de l'aide-mémoire et du guide)	608	55
Version téléchargeable	2 235	203

Au cours de l'exercice financier 2003-2004, la Commission a également produit deux nouvelles publications qui viennent enrichir les séries « Info-Équité » et « Questions-Réponses » élaborées depuis 1997. Les données concernant la diffusion de ces documents sont les suivantes :

	Version imprimée	Version électronique
Le maintien de l'équité salariale dans les entreprises de 50 personnes salariées ou plus – Info-Équité (versions française et anglaise)	1 247	912
Estimer les écarts salariaux (version générale) – Questions-Réponses	1 750	6 314

Enfin, la Commission a mis à jour cinq documents de la série « Questions-Réponses » en ajoutant des renseignements additionnels aux versions précédemment éditées.

Les outils existants

Deux publications servent de repères à la Commission pour estimer le taux d'utilisation de ses documents. Le tableau suivant présente le nombre de documents distribués et téléchargés et offre une comparaison avec l'année 2002-2003.

TITRE	2002-2003		2003-2004	
	Version imprimée	Version électronique	Version imprimée	Version électronique
Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées	1 203*	2 489	1 738**	6 983
Démarche type pour réaliser l'équité salariale (brochure – éditions française et anglaise)	1 006	6 896	1 114	2 086
Total	**2 209**	**9 385**	**2 852**	**9 069**

* Édition 2000 (versions française et anglaise)
** Édition 2000 (versions française et anglaise) d'avril à octobre 2003
Édition 2003 (version française) d'octobre 2003 à avril 2004

La diffusion de la version imprimée de la brochure *Démarche type pour réaliser l'équité salariale* est demeurée stable par rapport à l'année 2002-2003. Par contre, la version électronique a connu une baisse marquée.

En ce qui a trait au *Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*, la parution d'une édition révisée en octobre 2003 a donné lieu à une relance de la diffusion de cet outil, tant en version imprimée qu'en version électronique.

Le tableau suivant illustre, pour l'année 2003-2004, l'augmentation de la diffusion du guide à partir de la parution de l'édition révisée en octobre 2003.

Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées	**Version Imprimée**	**Version électronique**
Édition 2000 (versions française et anglaise)		
D'avril à octobre 2003	318	1 824
Édition 2003 (version française)		
D'octobre 2003 à avril 2004	1 420	5 159
Total	**1 738**	**6 983**

La relance de la diffusion du guide dans sa version révisée est en grande partie liée au fait qu'il constitue le document d'accompagnement du progiciel accessible à partir de janvier 2004. À titre indicatif, le tableau qui suit mesure cet effet sur la diffusion du guide en versions imprimée et électronique en corrélation avec les principales activités de promotion menées par la Commission.

	Version imprimée	Version électronique
Octobre 2003	191	654
Novembre 2003	101	328
Décembre 2003	44	217
Janvier 2004	380	626
Février 2004	119	788
Mars 2004	290	2 546
Total	**1 125**	**5 159**

Ces données montrent que les choix de la Commission dans ses activités de promotion donnent des résultats significatifs quant à la diffusion du guide 2003, que ce soit en version imprimée ou en format PDF.

Contexte

La production du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* a été le fait marquant de l'année 2003-2004 sur le plan des outils simplifiés offerts aux clientèles. La Commission a ainsi répondu aux besoins souvent exprimés par les chefs d'entreprises qui doivent faire un exercice d'équité salariale. Ces besoins ont été formulés notamment lors des activités de partenariat et dans le cadre de l'étude ayant conduit à la publication du *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*.

Pour assurer une diffusion et une utilisation optimale de ce nouveau produit, la Commission a procédé à des activités de promotion :

- annonce du progiciel et de la tournée de formation dans une lettre adressée à quelque 50 000 chefs d'entreprises de toutes les régions du Québec;
- campagne publicitaire dans 14 médias spécialisés dans différents secteurs économiques;
- participation au Salon Entreprendre pour PME de janvier 2004.

La Commission constate que l'accès au progiciel a donné en 2003-2004 une nouvelle visibilité au dossier de l'équité salariale. L'effet de cette visibilité a amené des personnes engagées dans la démarche d'équité salariale à consulter le site Web de la Commission et à découvrir, en plus du progiciel et des produits périphériques, les contenus et les publications élaborés à leur intention.

Toutefois, la Commission demeure consciente que le nombre d'entreprises qui ont terminé leurs travaux d'équité salariale est en croissance (64 % selon le sondage publié en octobre 2003) et que, par conséquent, la demande pour les documents d'aide à la démarche a tendance à se stabiliser. Néanmoins, les besoins de soutien demeurent pour les entreprises qui n'ont pas terminé leurs travaux (31 %) et la Commission doit augmenter son aide vers le maintien de l'équité salariale et les besoins exprimés par les nouvelles entreprises.

Ressources

La production et la promotion des nouveaux outils ont été assurées par le personnel de la Commission.

L'élaboration du progiciel a entraîné des déboursés de 49 300 $. La production de la deuxième édition du guide, de l'aide-mémoire sur le progiciel et des CD-ROM (boîtier, jaquette, gravure) s'est élevé à 32 786 $. Le budget de la campagne de publicité dans les médias spécialisés a été de l'ordre de 60 000 $, pour un total de 92 786 $.

Perspectives

La Commission entend élargir l'utilisation du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* dans les entreprises qui n'ont pas terminé ou qui n'ont pas commencé leurs travaux. Pour ce faire, elle va assurer les mises à jour de cet outil afin de le rendre plus performant et elle va continuer d'en faire la promotion au cours de la prochaine année.

Elle accordera aussi une attention particulière au taux de diffusion de l'« Info-Équité » intitulé *Le maintien de l'équité salariale dans les entreprises de 50 personnes salariées ou plus* comme étant un indicateur des travaux mis en œuvre par les entreprises pour assurer le maintien de l'équité salariale.

Parallèlement, la Commission poursuivra la mise à jour de ses documents afin qu'ils répondent toujours davantage aux besoins de la clientèle. En ce sens, elle souhaite appliquer les mesures recommandées par le gouvernement du Québec pour simplifier le langage utilisé dans les communications avec les citoyennes et les citoyens.

Afin de planifier l'élaboration de nouveaux outils, le personnel de la Commission demeurera attentif aux besoins exprimés, notamment dans le cadre d'activités en partenariat et par l'analyse des demandes de renseignements qui lui sont adressées.

Enfin, la Commission approfondira, en 2004-2005, l'analyse des modes de diffusion des documents en vue d'en améliorer l'efficacité et de diminuer les coûts d'impression.

OBJECTIF 4	AXE D'INTERVENTION
Offrir un soutien spécialisé dans les meilleurs délais **Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.**	Assistance spécifique aux clientèles

Le service d'assistance spécialisée mis en place en janvier 2001 a poursuivi ses activités afin d'offrir un soutien personnalisé à la clientèle ayant des questionnements plus techniques en lien avec l'exercice d'équité salariale. Ce service est complémentaire au service de renseignements téléphonique de première ligne offert par la Commission.

Premier indicateur stratégique

NOMBRE DE SERVICES SPÉCIALISÉS OFFERTS

Nombre de demandes reçues au service d'assistance spécialisée

2002-2003	2003-2004
528	923

Les demandes acheminées au service d'assistance spécialisée ont connu une hausse importante (75 %) par rapport à la période précédente. Il est important de souligner que ce résultat vient corriger la baisse de 10 % observée en 2002-2003.

Contexte

Les données confirment une fois de plus que le service d'assistance spécialisée est utilisé autant par les chefs d'entreprises que par les personnes salariées, leur représentant-e, les consultants et les membres de comités d'équité salariale qui ont besoin d'une expertise technique pour effectuer adéquatement et rapidement leurs travaux.

La nature des questions posées permet de tirer certaines conclusions. D'une part, les principaux problèmes touchent des sujets plus complexes tel que le maintien de l'équité salariale, l'évaluation des catégories d'emplois, l'estimation des écarts salariaux et le versement des ajustements salariaux. D'autre part, l'augmentation du nombre de questions sur ces sujets confirme l'avancement des exercices d'équité salariale dans les entreprises.

Une portion substantielle des demandes touche le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Depuis son lancement, cet outil suscite beaucoup d'intérêt et permet aux personnes-ressources de l'assistance spécialisée de disposer d'un outil pratique qui facilite les explications données à la suite de questions plus complexes. En ce sens, le progiciel offre de nombreux avantages tant au personnel de la Commission qu'aux clientèles externes.

Perspectives

Le service d'assistance spécialisée est une source d'information importante pour cibler les besoins des clientèles. En effet, ce service recueille des informations précieuses sur les difficultés vécues par les diverses clientèles, permettant ainsi de déterminer les meilleurs moyens à mettre en œuvre pour leur venir en aide. C'est d'ailleurs entre autres grâce à ces données que le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* et le module de formation qui l'accompagne ont été conçus.

Les problématiques les plus courantes qui seront analysées par ce service durant le prochain exercice financier aideront à parfaire les différents outils et modes d'interventions auprès des clientèles et à rehausser la qualité des services offerts par la Commission.

Deuxième indicateur stratégique

DÉLAI

Pour la livraison de ce service, la Commission de l'équité salariale s'assure que, dans tous les cas, l'appel est retourné à l'intérieur d'un délai de 48 heures suivant son transfert par le service de renseignements téléphonique qui le reçoit. De plus, par l'application de mesures d'organisation du travail, le service d'assistance spécialisée offre une réponse ininterrompue de 8 h 30 à 17 h.

En 2003-2004, le délai moyen de rappel du client par une ressource du service d'assistance spécialisée a été de 5,6 heures, donc très souvent le rappel est effectué au cours de la même journée.

Contexte

L'expertise développée par le service d'assistance spécialisée lui permet de répondre aux demandes de renseignements plus complexes adressées à la Commission. Les questions exigeant un ou des conseils juridiques sont transférées à la Direction des affaires juridiques. Le client est alors tenu informé de l'évolution de son dossier et une réponse lui est transmise dans les plus courts délais.

Ressources

Bien que la majorité du personnel du Service de conseil, de formation et de recherche assure le fonctionnement de l'assistance spécialisée, trois personnes sont plus particulièrement affectées à cette fonction.

Perspectives

La Commission entend s'appuyer sur le délai moyen de rappel du client observé cette année afin de maintenir l'accès rapide au service d'assistance spécialisée et, lorsque la réponse exige un approfondissement, la Commission entend continuer à donner suite à la demande dans les meilleurs délais.

OBJECTIF 5

Analyser la mise en œuvre de la loi dans les entreprises qui comptent de 10 à 49 personnes salariées d'ici le 30 juin 2002

AXE D'INTERVENTION

Étude de l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises qui comptent de 10 à 49 personnes salariées

Indicateur stratégique

DEGRÉ D'APPRÉCIATION DE L'ANALYSE

Cet objectif a été atteint.

La Commission a transmis au ministre du Travail le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées* en novembre 2002.

2

ASSURER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

OBJECTIF 1	AXE D'INTERVENTION
Accroître la connaissance du principe de l'équité salariale et du rôle de la Commission **Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.**	Information auprès de la population sur la loi et la Commission de l'équité salariale

L'atteinte de l'équité salariale et son maintien reposent sur le degré de connaissance et d'adhésion aux principes de la loi dans l'ensemble de la population. C'est pourquoi la Commission se doit de multiplier les actions afin que les valeurs véhiculées par le concept d'équité salariale interpellent les entreprises, les organisations syndicales, les travailleuses et le grand public.

Indicateur stratégique

TAUX DE CONNAISSANCE DE LA POPULATION

L'évaluation du taux de connaissance de la loi repose notamment sur le nombre de communications en provenance des clientèles. La Commission est donc attentive au nombre de demandes de renseignements qu'elle reçoit, au nombre de documents diffusés ainsi qu'au nombre de visites sur son site Web. Les données globales collectées par la Commission sont présentées dans les tableaux ci-dessous.

Demandes de renseignements (accueil, téléphone, courrier et courriel)

2002-2003	2003-2004
8 491	4 977

En 2003-2004, la baisse des demandes de renseignements adressées à la Commission est de l'ordre de 41 %.

Publications diffusées (sur demande ou à titre d'outils de promotion)

2002-2003	2003-2004
40 471	38 575

La légère diminution du nombre de publications distribuées par la Commission représente pour l'année 2002-2003 une baisse de 5 %.

Visites sur le site Web

	2002-2003	2003-2004
Total	47 224	69 691
Moyenne par mois	3 935	5 808

Les visites sur le site Web de la Commission ont connu une hausse de 48 % en 2003-2004.

Contexte

L'année 2003-2004 a été particulièrement fructueuse pour la visibilité de la Commission et du dossier de l'équité salariale au Québec. La Commission a mis en ligne un nouveau site Web plus convivial et plus complet. Elle a aussi été présente sur la place publique à plusieurs reprises (conférences de presse, communiqués, etc.). Une campagne publicitaire faisant la promotion du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* a également été menée dans 14 médias spécialisés. De plus, la Commission a accentué ses rapprochements avec ses partenaires et a entrepris la rédaction et la diffusion de ses orientations sur son site Web.

Le nouveau site Web

Officiellement ouvert en octobre 2003, le nouveau site Web de la Commission faisait partie des nouvelles mesures (progiciel, nouveau guide) annoncées par lettre aux chefs d'entreprises. Son ouverture a aussi été annoncée dans le bulletin d'information de la Commission destiné aux clientèles externes et par le biais d'un signet promotionnel largement diffusé.

Les activités publiques et les relations de presse

En 2003-2004, la Commission compte à son actif les activités publiques suivantes :

- conférence de presse sur les nouvelles mesures pour aider les entreprises dans leur démarche d'équité salariale (octobre 2003) - 14 médias présents;
- conférence de presse sur le jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale* (janvier 2004) - 9 médias présents;
- émission de sept communiqués (résultats du sondage d'octobre 2003; programme de vérification; *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*; jugement de la Cour supérieure sur le chapitre IX de la loi (2); décision sur le dossier des Caisses Desjardins; Journée de l'équité salariale);
- 40 entrevues de la présidente dans les médias écrits et électroniques;
- 8 conférences devant des organisations patronales, syndicales et des groupes de femmes;
- Journée de l'équité salariale (19 novembre);
- 2 expositions (Semaine du Barreau et Salon PME entreprendre en affaires).

La campagne de publicité

La promotion du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* a été l'occasion de rendre de nouveau visible le dossier de l'équité salariale. La campagne de publicité consacrée à sa promotion s'est principalement déroulée durant les mois de février, mars et avril 2004. L'effet de cette promotion s'est surtout fait sentir en fin d'année. À titre indicatif, la Commission présente la progression du nombre de demandes de renseignements de décembre 2003 à avril 2004 pour illustrer le résultat positif de ses choix.

Progression du nombre de demandes de renseignements - décembre 2003 à avril 2004

Décembre	Janvier	Février	Mars
247	360	436	1 073

Les activités de partenariat

En 2003-2004, la Commission s'était fixée pour objectif de démontrer une plus grande ouverture vers l'extérieur et de réaliser, dans la mesure du possible, ses activités en partenariat.

Outre les bancs d'essais sur le progiciel qui ont demandé la participation de plusieurs entreprises, ainsi que les nombreux contacts effectués avec de nouveaux ou d'actuels partenaires lors de colloques ou de congrès, la Commission s'est rapprochée de différents regroupements directement concernés par le dossier de l'équité salariale.

- Réunions d'échanges avec les experts-conseils inscrits au répertoire de la Commission.

  La reprise et la mise à jour par la Commission de la liste d'experts-conseils de l'ancien Bureau de conseil et de formation en équité salariale a permis de raffermir les liens établis avec ces derniers. Deux rencontres porteuses d'une coopération plus élargie ont été organisées à Montréal et à Québec et il a été convenu de répéter l'expérience de deux à quatre fois l'an à la requête des experts et expertes.

- Des orientations et des publications sur le maintien préalablement discutées avec des partenaires.

  Outre son comité consultatif, la Commission a réuni en groupes de lecture ses partenaires patronaux et syndicaux, afin de connaître leur opinion sur ses orientations et sur ses documents de vulgarisation en lien avec le maintien de l'équité salariale.

- Déploiement de la veille informationnelle sur l'équité salariale en vue de 2006.

  Pour se tenir à l'affût des nouveaux développements en équité salariale et demeurer informée sur les positions et les activités des différents partenaires au Québec et dans le monde, la Commission a largement déployé sa veille informationnelle spécialisée. Cette veille apporte une information étendue sur l'évolution que connaît l'équité salariale face aux bouleversements du marché du travail afin, notamment, de mieux préparer le rapport que doit transmettre le ministre du Travail à l'Assemblée nationale en novembre 2006.

Les orientations de la Commission

La Commission rend accessibles sur son site Web l'ensemble des orientations découlant de ses décisions sur l'application de la Loi sur l'équité salariale depuis février 2004. À ce jour, la page consacrée aux décisions de la Commission a été visitée à 868 reprises.

Ressources

L'atteinte de cet objectif est assurée par le personnel de la Commission.

Plus précisément, quatre personnes préposées aux renseignements répondent aux demandes d'information de première ligne pour toutes les clientèles.

Perspectives

En 2004-2005, la Commission compte tirer profit des gestes posés au cours des derniers mois pour accentuer sa présence sur la place publique et accroître le taux de connaissance de la population vis-à-vis l'équité salariale.

Plus particulièrement, elle surveillera de près l'évolution de la situation dans les entreprises et les organisations touchées par le jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX de la loi afin de s'assurer du respect des principes fondamentaux de l'équité salariale.

La Commission répétera la tenue de la Journée de l'équité salariale en novembre 2004 afin de profiter au maximum des retombées positives de l'événement pour la visibilité de l'équité salariale. Elle compte également accroître sa participation à des événements publics afin de faire la promotion de l'équité salariale tant auprès des entreprises de petite taille que des travailleuses.

OBJECTIF 2

Faire en sorte que les travailleuses non syndiquées connaissent leurs droits et les recours existants

AXE D'INTERVENTION

Sensibiliser les travailleuses sur la loi et les recours

Les travailleuses non syndiquées représentent une clientèle importante pour la Commission. Outre le fait qu'il est problématique de les informer sur leurs droits et les recours que leur confère la loi, elles sont particulièrement vulnérables en raison de leur connaissance très limitée des principes de l'équité salariale et des répercussions qui peuvent découler du dépôt d'une plainte à la Commission.

Indicateur stratégique

DEGRÉ DE SENSIBILISATION DES TRAVAILLEUSES

La Commission dispose de trois sources d'information permettant de mesurer le degré de sensibilisation des travailleuses à l'équité salariale :

- le nombre de demandes de renseignements;
- le nombre de demandes de publications imprimées;
- le nombre de téléchargements de documents sur le site Web.

De plus, la Commission a conclu cette année un partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) qui a entrepris une tournée de formation afin de sensibiliser les travailleuses non syndiquées aux principes de l'équité salariale et à leurs droits.

Les demandes de renseignements

Comme elle s'y était engagée, la Commission a été en mesure cette année de distinguer les travailleuses syndiquées des travailleuses non syndiquées dans ses statistiques touchant les demandes de renseignements qu'elle a reçues. Le tableau suivant tient compte de cette différenciation.

Demandes de renseignements des travailleuses (accueil, téléphone, courrier, courriel)

2002-2003	2003-2004		
Travailleuses (total)	**Travailleuses syndiquées**	**Travailleuses non syndiquées**	**Total**
2 304	432	1 313	1 745

Le nombre des demandes de renseignements provenant des travailleuses a connu une baisse de 24 % au cours de l'année 2003-2004. On remarque cependant que les travailleuses non syndiquées sont nettement plus nombreuses (75 %) à s'adresser à la Commission, les autres travailleuses ayant la possibilité de s'informer auprès de leur organisation syndicale.

Les publications imprimées et les documents électroniques

Au chapitre des publications imprimées, la Commission a produit un outil de sensibilisation principalement destiné à être distribué lors des expositions grand public.

Demandes de publications imprimées destinées aux travailleuses et documents en version électronique téléchargés à partir du site Web de la Commission

TITRE	2002-2003		2003-2004	
	Version imprimée	**Version électronique**	**Version imprimée**	**Version électronique**
Vos recours en vertu de la Loi sur l'équité salariale (dépliant – versions française et anglaise)	2 602	1 338	1 557	2 981
Rendre justice aux travailleuses du Québec (brochure – versions française et anglaise)	2 016	1 118	1 537	5 502
Comment lire l'affichage sur l'équité salariale	1 158	1 013	505	3 373
Total – Publications destinées aux travailleuses	**5 776**	**3 469**	**3 599**	**11 856**

La somme des documents imprimés et électroniques destinés aux travailleuses en 2003-2004 (15 455) révèle une hausse de 67 % par rapport au total observé en 2002-2003 (9 245) pour ces mêmes documents.

Contexte

La Commission constate que la demande de documents qui s'adressent à cette clientèle a connu une hausse importante en 2003-2004. Elle considère que ce regain d'intérêt pour l'équité salariale est dû en partie à ses activités antérieures et à la refonte du site Web qui présente de manière plus accessible les principes de l'équité salariale ainsi que les droits et les recours des travailleuses.

Soulignons aussi que, dans le cadre de la mise en place du programme de vérification de la conformité à la Loi sur l'équité salariale, les enquêtrices et les enquêteurs de la Commission ont visité une cinquantaine d'entreprises. Ces visites ont également été l'occasion de sensibiliser les employeurs aux droits des travailleuses et d'effectuer un rapprochement avec celles-ci.

Par ailleurs, afin de joindre les travailleuses et de les informer sur l'équité salariale et sur leurs droits, la Commission a accentué son partenariat avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) au cours de la dernière année. La Commission apporte son soutien au CIAFT dans le cadre d'une tournée de formation auprès des travailleuses non syndiquées. Cette collaboration prend différentes formes : production de documents de vulgarisation spécifiques, support à la réalisation des documents d'information du CIAFT, accompagnement d'une ressource de la Commission dans la préparation et la tenue des rencontres auprès des femmes et référence prochaine à la tournée sur le site Web de la Commission. D'autres formes de coopération sont envisagées afin de permettre à la Commission de mieux saisir les besoins des travailleuses et les meilleurs moyens d'y répondre.

Ressources

Les activités de sensibilisation des travailleuses s'inscrivent dans le cadre des activités régulières de la Commission. Une ressource est spécialement affectée au développement du partenariat avec le CIAFT.

Le montant consacré à la production de l'outil de sensibilisation destiné aux travailleuses (5 000 exemplaires) s'élève à 9 800 $.

Perspectives

En 2004-2005, la Commission publiera un document vulgarisé destiné aux finissantes des secteurs traditionnellement féminins des niveaux secondaire et collégial. Ce document présentera de façon simplifiée les principes de l'équité salariale. Le texte du document sera soumis à un groupe de lecture composé de finissantes afin de s'assurer que le message est bien adapté à cette clientèle.

Un document de base expliquant de façon simple les principes de l'équité salariale sera aussi produit en cours d'année à l'intention des travailleuses. Dès lors, les documents existants serviront à offrir une information plus détaillée, complémentaire à la compréhension des principes de base de l'équité salariale.

La Commission publiera aussi un document expliquant de façon claire et concise le processus de traitement des plaintes afin de permettre aux travailleuses qui se prévalent de ce droit d'être informées de la façon dont sera traité leur dossier.

La Commission continuera d'apporter son soutien au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) dans la tournée de formation qu'il a entreprise et poursuivra ses démarches pour augmenter son partenariat avec les groupes de femmes pouvant agir comme relayeurs d'information.

La Commission va également analyser d'autres avenues afin de joindre cette clientèle particulière (nouvelles formes de publicité, message adapté, interventions ciblées, etc.) et mettra de l'avant les interventions les plus pertinentes selon les ressources dont elle dispose.

3

ASSURER LE TRAITEMENT EFFICACE DES PLAINTES ET DES DIFFÉRENDS SOUMIS À LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE RESPECT DE LA LOI

OBJECTIF 1	AXE D'INTERVENTION
Effectuer les enquêtes dans les meilleurs délais	Réalisation des enquêtes

Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.

Les chefs d'entreprises, les syndicats et les personnes salariées peuvent exercer deux types de recours en cas de conflit lié à l'application de la Loi sur l'équité salariale : le différend et la plainte.

Les personnes salariées ou les syndicats, en l'absence de comité d'équité salariale, peuvent, selon certaines modalités, déposer une plainte à la Commission lorsqu'elles doutent du respect de la loi par l'employeur.

Un différend peut être soumis à la Commission par les représentants des personnes salariées ou de l'employeur à la suite d'un désaccord au sein du comité d'équité salariale pendant la démarche d'équité salariale. Lorsqu'il n'y a pas de comité d'équité salariale mais qu'il y a réalisation conjointe d'un programme d'équité salariale, les représentants de l'employeur ou des personnes salariées peuvent aussi soumettre un différend.

Indicateur stratégique

DÉLAI DE TRAITEMENT

Les différends

Au 31 mars 2004, un total de 141* différends ont été soumis à la Commission; de ce nombre, 19 lui ont été transmis entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004.

Au 31 mars 2004, l'état d'avancement du traitement des différends à la Commission se présentait comme suit :

État d'avancement du traitement des différends au 31 mars 2004

Dossiers réglés	
Décisions rendues par la Commission	11
Différends résolus après l'intervention de la Commission	22
Ententes en conciliation	56
Différends irrecevables	9
Désistements	12
Total	110
Dossiers en traitement	
En processus d'enquête	21
En processus de conciliation	10
Total	31
Grand total	**141**

* En date du 31 mars 2003, la Commission avait reçu 122 différends et non 134 tel qu'indiqué à la page 29 du *Rapport annuel de gestion 2002-2003*. La différence de 12 dossiers est due au fait que certains dossiers ont été ouverts par erreur, ont été jugés caducs ou ont été traités sous autre type.

Les plaintes

La Commission a reçu, depuis le début de ses activités jusqu'au 31 mars 2004, un total de 1 045* plaintes; de ce nombre, 101 ont été enregistrées entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004.

Au 31 mars 2004, l'état d'avancement du traitement des plaintes à la Commission était le suivant :

État d'avancement du traitement des plaintes au 31 mars 2004

Dossiers réglés	
Plaintes ayant mené à des correctifs	282
Plaintes résolues après l'intervention de la Commission	122
Ententes de conciliation	36
Plaintes non fondées	70
Plaintes irrecevables	41
Désistements	103
Total	654
Dossiers en traitement	
En processus d'enquête	355
En processus de conciliation	36
Total	391
Grand total	**1 045**

* En date du 31 mars 2003, la Commission avait reçu 944 plaintes et non 956 tel qu'indiqué à la page 30 du *Rapport annuel de gestion 2002-2003* puisque 12 dossiers avaient été ouverts sous une mauvaise référence.

Contexte

Le délai de traitement des plaintes et des différends soumis à la Commission est influencé par différents facteurs : complexité du dossier, disponibilité des parties, ressources opérationnelles limitées et ressources de la Commission en processus d'apprentissage, etc.

Toutefois, la Commission a consenti des efforts particuliers afin de réduire les délais de traitement des plaintes et des différends :

- Blitz dans l'analyse de recevabilité des plaintes et des différends pour éliminer la liste d'attente.

  Les nouveaux dossiers reçus à la Commission sont dorénavant assignés et analysés dans les jours qui suivent leur réception.

- Priorité de traitement aux plaintes déposées avant avril 2002.

De plus, certains autres processus administratifs ont été examinés de près afin de réduire le délai de traitement des plaintes et des différends. Ces travaux ont conduit à de nouvelles procédures de travail, notamment en ce qui a trait à la forme et au contenu du rapport d'enquête qui doit être transmis aux parties impliquées au dossier.

Ressources

Pour assurer le traitement des plaintes et des différends, la Commission dispose d'une équipe de 17 enquêtrices et enquêteurs. Notons que 11 de ces personnes se sont jointes à l'équipe au cours de l'année 2003. L'intégration de ces nouvelles ressources fait en sorte que la Commission doit développer leur profil de compétence. Pour ce faire, des activités de formation et d'information sur la loi et sur les processus d'enquête ont été organisées.

Perspectives

La Commission poursuivra ses efforts pour réduire le délai de traitement de ses dossiers de plaintes et de différends. Pour ce faire, elle s'appuiera sur une équipe d'enquêtrices et d'enquêteurs dont la formation est complétée et mettra l'accent sur la performance des processus administratifs permettant d'accélérer le traitement.

OBJECTIF 2	AXE D'INTERVENTION
Encourager le règlement des plaintes et des différends par l'entremise de la conciliation	Règlement des plaintes et des différends

Le service de conciliation offre aux employeurs et aux syndicats la possibilité de régler de façon harmonieuse les mésententes pouvant survenir durant l'exercice d'équité salariale. Cette offre de la Commission intervient dès qu'un différend ou certaines plaintes ont été jugés recevables. La conciliation intervient avant le déclenchement du processus d'enquête mené par la Commission pour régler les conflits.

Indicateur stratégique

TAUX D'ACCEPTATION DE L'OFFRE DE CONCILIATION PAR LES PARTIES

Entre le 1er avril 2003 et le 31 mars 2004, la conciliation a été proposée dans 45 dossiers dont la majorité concernaient des plaintes. Les deux parties ont accepté l'offre de conciliation à un taux similaire (82 %) à celui des précédents exercices financiers (83 % en 2002-2003 et 81 % en 2001-2002).

Aux 60 dossiers de conciliation en traitement au début de la période, 37 nouveaux dossiers se sont ajoutés. Le nombre total de dossiers traités par le service de conciliation s'établit donc à 106 pour l'année 2003-2004. De ce nombre, 41 dossiers ont fait l'objet d'un règlement et 10 autres ont été référés en enquête, faute d'accord entre les parties.

La Commission constate que la conciliation répond toujours à un besoin réel des parties. Le taux d'acceptation des offres de conciliation le démontre bien. De plus, le taux élevé de résolution des différends par la conciliation permet de conclure que les parties apprécient le soutien apporté par la Commission.

Ce soutien se manifeste également après la conclusion d'une entente entre les parties. En effet, un mécanisme de suivi permet de s'assurer que l'entente intervenue est mise en application et d'aider, au besoin, à sa réalisation.

Contexte

En 2003-2004, le nombre de nouveaux dossiers a décru de façon significative (37 comparativement à 91 en 2002-2003), alors que le nombre de dossiers traités en cours d'année est demeuré sensiblement le même par rapport à l'année précédente. Au 31 mars 2004, 86 dossiers étaient en traitement dont 36 relatifs à des plaintes déposées à la Commission et 10 relatifs à des différends.

Ressources

Deux personnes assurent le service de conciliation de la Commission.

Perspectives

La Commission poursuivra ses efforts pour favoriser un règlement rapide des différends et des plaintes par le biais de la conciliation. Compte tenu des délais observés depuis la création du service, elle compte également s'assurer auprès des parties que celles-ci disposent du temps nécessaire aux discussions et aux travaux liés à la conclusion d'une entente.

La Commission prévoit une augmentation des besoins en conciliation en partie en raison du jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX de la loi. En effet, les entreprises visées ayant à refaire leurs travaux d'équité salariale, il est possible que des différends surviennent au sein des comités d'équité salariale qui réalisent les travaux.

De plus, la Commission produira un outil de promotion s'adressant aux parties qui vivent un désaccord afin de les informer de l'offre de conciliation et d'élargir la connaissance du service auprès des chefs d'entreprises et des syndicats qui sont à réaliser l'exercice d'équité salariale. Cet outil expliquera clairement le processus de conciliation et les avantages que les parties peuvent en retirer.

OBJECTIF 3	AXE D'INTERVENTION
Préciser et mettre en place des mécanismes de traitement efficaces d'ici le 21 novembre 2001	Développement des mécanismes nécessaires au respect de la loi

Indicateurs stratégiques

DEGRÉ DE DÉVELOPPEMENT DES MÉCANISMES - DEGRÉ D'EFFICACITÉ DES MÉCANISMES

Pour assurer le respect de La loi sur l'équité salariale, la Commission dispose de divers mécanismes qui lui permettent d'intervenir directement auprès des entreprises et de s'assurer qu'elles s'acquittent de leurs obligations.

Le projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine

La Commission a élaboré, en 2003-2004, un projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. Ce projet vise à offrir aux entreprises qui n'ont pas de comparateurs masculins leur permettant de réaliser leur démarche d'équité salariale, des catégories types d'emplois masculins pouvant permettre la comparaison avec les emplois à prédominance féminine.

En utilisant le pouvoir de réglementation que lui confère la Loi sur l'équité salariale, la Commission se dotera, en 2004-2005, d'un mécanisme qui élargit l'application de la loi à quelque 2 000 entreprises qui y étaient soustraites jusqu'à maintenant.

La conciliation

La conciliation est un mécanisme qui favorise une entente entre les parties lorsqu'un différend ou, dans certains cas, une plainte sont soumis à la Commission.

Le processus de conciliation permet l'établissement d'un dialogue afin de créer les meilleures conditions possibles à une entente dans le respect de la Loi sur l'équité salariale.

Encore cette année, le taux d'acceptation et le taux de réussite (voir objectif 2) de l'offre de conciliation montrent que ce mécanisme est à la fois efficace et apprécié des parties.

Les enquêtes

Le processus d'enquête est enclenché lorsque, à la suite d'un différend ou de certaines plaintes, la conciliation ne permet pas d'en arriver à un règlement du conflit. La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative pour faire appliquer la loi.

La Commission a développé certains mécanismes et certains outils en vue de structurer ses interventions auprès des entreprises. Elle met à la disposition de ses ressources un manuel d'enquête et organise des activités de formation. Plus particulièrement en 2003-2004, les enquêtrices et les enquêteurs ont reçu une formation sur les thèmes suivants :

- stratégies d'enquête;
- faits et éléments de preuve en enquête;
- techniques d'entrevue;
- rédaction de rapports d'enquête.

Ces initiatives permettent à la Commission de s'assurer que le processus d'enquête se fait dans les règles de l'art, en ayant comme objectif l'atteinte de l'équité salariale dans les entreprises.

La vérification

Le programme de vérification mis sur pied cette année est un nouveau mécanisme que s'est donné la Commission pour faire respecter la loi.

Bien que l'approche soit récente, les résultats obtenus montrent qu'il s'agit d'un moyen efficace de vérifier l'état d'avancement des travaux d'équité salariale ainsi que la conformité de ces travaux. De plus, grâce à ce programme, la Commission peut venir en aide aux entreprises retardataires (voir l'objectif 1 de l'orientation 1).

Afin de soutenir le travail des enquêtrices et des enquêteurs affectés au programme de vérification, la Commission a bien sûr élaboré plusieurs outils permettant de systématiser le travail lors des vérifications et de rendre plus efficaces les interventions des enquêteurs et des enquêtrices.

Contexte

Le projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine découle du pouvoir réglementaire que possède la Commission pour faire respecter la loi.

Pour déterminer les écarts salariaux dus à la discrimination fondée sur le sexe, la Loi sur l'équité salariale prévoit la comparaison entre les catégories d'emplois féminins et les catégories d'emplois masculins équivalentes au sein d'une même entreprise. Toutefois, certaines entreprises n'ont pas de catégories d'emplois masculins permettant de faire cette comparaison.

L'article 114 de la Loi sur l'équité salariale prévoit que la Commission peut établir par règlement des catégories types d'emplois masculins issues d'entreprises où un programme d'équité salariale a été complété. En novembre 2002, dans le *Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées*, la Commission proposait une modification à la loi lui donnant le pouvoir de trouver et de proposer des comparateurs masculins aux entreprises. Le ministre du Travail de l'époque ayant décidé, en février 2003, de ne pas modifier la loi, la Commission a repris ses travaux en 2003-2004 afin de développer une nouvelle approche respectant le pouvoir réglementaire prévu à l'article 114 de la loi.

La Commission estime à 2 885 le nombre d'entreprises sans comparateurs masculins. Près de la moitié interviennent dans le secteur de la garde à l'enfance, 150 entreprises proviennent du secteur des services sociaux et 850 appartiennent à divers secteurs tels la coiffure, l'enseignement privé, la couture, etc. En total, on évalue à 30 000 le nombre de personnes salariées travaillant dans ces entreprises.

La Commission devrait déposer au ministre du Travail le projet de règlement en juin 2004. L'approche qui y est proposée est simple et facilement applicable. Elle respecte la réalité des petites entreprises en leur offrant une marge de manœuvre et assure la validité de l'exercice en balisant cette marge de manœuvre.

Par la suite, le ministre du Travail pourrait mettre en branle le processus réglementaire: accord de principe du Conseil des ministres, publication du règlement, Commission parlementaire, publication à la *Gazette officielle du Québec* et mise en vigueur du règlement.

En ce qui a trait aux autres mécanismes que sont la conciliation, les enquêtes et la vérification, la Commission a mis à jour et a ajusté de façon continue ses mécanismes afin d'offrir aux entreprises, aux travailleuses et aux travailleurs ainsi qu'à leurs représentants, les outils nécessaires au respect de la loi et de pouvoir s'assurer du respect de celle-ci.

Ressources

En 2003-2004, les différentes unités administratives ont travaillé de concert à élargir le respect de la loi dans les entreprises.

Perspectives

La Commission présentera au début de la prochaine année son projet de règlement sur l'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine. Elle sera engagée de près dans le processus réglementaire prévu dans la Loi sur les règlements jusqu'à son approbation par le gouvernement.

En ce qui a trait à l'offre de conciliation, aux enquêtes et au programme de vérification, la Commission continuera d'élaborer des mécanismes et des outils afin de soutenir son personnel et de faire en sorte que ses interventions contribuent efficacement au respect de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises.

4

OPTIMISER LA PERFORMANCE DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

OBJECTIF 1	AXE D'INTERVENTION
Renforcer la communication interne	Communication interne

La Commission considère la communication interne comme un outil de gestion et une condition indispensable à sa performance.

Étant donné sa taille restreinte, la Commission est en mesure de surveiller et d'évaluer assez facilement la qualité de la communication interne et le climat de travail.

Indicateur stratégique

TAUX DE SATISFACTION DU PERSONNEL

La Commission ne dispose pas pour l'instant d'outil de mesure du taux de satisfaction de son personnel. La taille réduite des équipes et l'attention des gestionnaires permettent cependant d'évaluer efficacement l'opinion générale quant au partage de l'information et au climat de travail.

Toutefois, plusieurs facteurs permettent d'obtenir des signaux positifs sur le taux de satisfaction du personnel.

- Le bulletin d'information électronique *L'Échelle* a continué d'être diffusé sur une base hebdomadaire. À l'automne 2003, l'équipe de rédaction a effectué un sondage auprès de l'ensemble du personnel afin de connaître le degré de satisfaction sur différents sujets : l'utilité du bulletin, sa facture, sa fréquence, son contenu, etc. Les résultats montrent une adhésion sans réserve au maintien du bulletin dans sa forme actuelle. Plusieurs ont aussi émis des suggestions afin d'élargir le contenu du bulletin.
- Les réunions de service reflètent un degré de collaboration et un engagement élevés de la part du personnel.
- Le personnel identifie les activités de perfectionnement répondant à ses besoins et participe en grand nombre aux activités de formation qui lui sont offertes.

Contexte

La Commission est une organisation jeune. L'arrivée régulière de nouvelles ressources au cours des deux dernières années a eu pour effet de créer une dynamique particulière à l'organisation en favorisant le travail d'équipe et l'émergence de nouvelles idées. De plus, le jumelage de nouvelles ressources avec des ressources plus expérimentées contribue à l'établissement d'un climat de travail favorable.

Afin d'augmenter ses réseaux de communication interne, la Commission a révisé sa politique de Communication interne afin de l'intégrer aux objectifs du *Plan stratégique 2004-2007* et a débuté les travaux de refonte de son site intranet.

Perspectives

La Commission prévoit demeurer attentive à la circulation de l'information et au climat de travail qui prévaut dans ses équipes en 2004-2005. Elle ne compte pas, pour l'instant, se doter d'un outil de mesure formel du taux de satisfaction de son personnel.

La politique de communication interne devrait être adoptée au cours du prochain exercice financier.

OBJECTIF 2	AXE D'INTERVENTION
Assurer la qualité des services aux clientèles **Objectif faisant l'objet d'un engagement dans la déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens.**	Développement des outils de mesure de la qualité des services aux clientèles

Les clientèles desservies par la Commission de l'équité salariale expriment des besoins distincts en termes de soutien. La Commission doit s'assurer que les produits et services qu'elle offre répondent adéquatement aux demandes qui lui sont formulées. Plus particulièrement, elle rend accessible aux clientèles des services d'information, d'assistance spécialisée, de formation, de conciliation et de traitement des plaintes et des différends. Elle diffuse également des documents adaptés aux différents groupes et donne accès à un site Web détaillé et constamment remis à jour.

Indicateur stratégique

TAUX DE SATISFACTION DES CLIENTÈLES

En 2003-2004, la Commission a posé un premier geste lui permettant de mesurer de façon précise le taux de satisfaction des clientèles. Tel qu'elle s'y était engagée dans le dernier rapport annuel de gestion, elle a produit une fiche d'évaluation destinée à accompagner les documents expédiés à la suite de demandes de diverses clientèles.

Cette fiche vise à évaluer, entre autres, le degré d'appréciation de l'information obtenue, du délai de réponse ou de rappel (selon le cas), de l'attitude du personnel et des documents diffusés.

Les résultats de cette première vérification formelle du taux de satisfaction des clientèles sont globaux et se présentent comme suit :

Taux de satisfaction des clientèles - 2003-2004[1]

Quelle est votre appréciation de…	Très satisfaisant
L'information obtenue	95 %
Le délai de réponse	100 %
L'attitude du personnel	89 %
Le contenu des documents d'information	89 %
La présentation des documents d'information	95 %
Votre contact avec la Commission (général)	89 %

À ce résultat s'ajoute celui obtenu à la suite des activités de formation offertes par la Commission qui affiche un taux de satisfaction général de 99,6 %.

De plus, le personnel affecté aux renseignements téléphoniques s'assure que les clients en ligne ont obtenu satisfaction.

Enfin, la Commission n'a reçu cette année aucune plainte provenant des clientèles en rapport avec la qualité de ses services.

Perspectives

À compter de 2004-2005, le service de conciliation questionnera les employeurs et les syndicats qui ont été engagés dans un processus de conciliation sur leur degré de satisfaction, permettant ainsi à la Commission d'améliorer, le cas échéant, son offre de service.

1. Distribuée à quelque 250 exemplaires à compter de février 2004, la fiche présente un taux de réponse de 7,2 %.

OBJECTIF 3	AXE D'INTERVENTION
Accroître l'intégration des compétences et l'adhésion du personnel aux objectifs de la Commission	Développement d'une culture organisationnelle

Premier indicateur stratégique

DEGRÉ D'INTÉGRATION DES COMPÉTENCES

L'intégration des compétences a connu des développements significatifs en 2003-2004. En effet, la Commission favorise les projets qui font appel à une diversité d'expertises qui, mises en commun, favorisent l'atteinte de ses objectifs.

Cette année, la conception, la production et la diffusion du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale* a été le projet qui a exigé le maillage le plus complet des compétences de la Commission. Coordonné par le bureau de la présidente, le projet a nécessité l'expertise du Service de conseil, de formation et de recherche, le soutien du Service de l'administration et du Service des renseignements et des communications et la collaboration de la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes afin que cet outil destiné à aider les chefs d'entreprises soit livré selon les standards de qualité établis par la Commission. À ce chapitre, le progiciel a été un projet rassembleur qui a contribué à maintenir un haut degré de collaboration entre les unités administratives.

Contexte

À la suite de l'importante réorganisation administrative décrite dans le *Rapport annuel de gestion 2002-2003*, la Commission a pu vérifier les effets positifs de sa démarche sur la mobilisation du personnel et l'intégration des compétences. Elle a notamment noté une meilleure coordination du travail en équipe et une efficacité accrue dans les dossiers exigeant l'intervention de plusieurs unités administratives.

Perspectives

L'application du *Plan stratégique 2004-2007* au cours de la prochaine année exigera que l'on porte une attention particulière à l'organisation du travail en lien avec les nouveaux indicateurs stratégiques. Plus particulièrement, la Commission entend intervenir afin que la réussite observée cette année en termes d'intégration des compétences se poursuive.

Deuxième indicateur stratégique

DEGRÉ D'ADHÉSION AUX OBJECTIFS

La Commission s'assure que les membres de son personnel connaissent et partagent les objectifs qu'elle s'est fixée pour réaliser sa mission. Des rencontres et des activités de formation internes favorisent grandement les échanges en vue d'une compréhension commune des objectifs.

En janvier 2004, la présidente a présenté à l'ensemble du personnel une première analyse du jugement de la Cour supérieure invalidant le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. Par la suite, d'autres communications ont permis de connaître de façon plus précise les orientations de la Commission sur cette question.

La Commission a aussi organisé en cours d'année deux dîners-conférences. C'est cependant par le biais de la formation que la Commission a pu s'assurer de la cohérence entre le partage de ses objectifs et l'organisation du travail. Neuf activités de formation ou de mise à niveau ont été offertes en cours d'année sur des sujets tels que l'analyse de la recevabilité des plaintes, les techniques d'entrevues, les stratégies d'enquête, les biais sexistes, l'évaluation des emplois et le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale*. Par ces activités, la Commission a voulu créer les conditions favorables à l'adhésion aux objectifs de l'organisation. La moyenne des jours consacrés à la formation en cours d'emploi est de 4,4 jours/personne.

Contexte

Le personnel a dû s'adapter aux changements importants et exigeants qui ont découlé de la réorganisation administrative de 2002-2003. La Commission lui a offert un appui et a exercé un suivi étroit de l'atteinte de ses objectifs afin que la réorganisation de l'année dernière porte fruit.

Perspectives

Avec le dépôt du *Plan stratégique 2004-2007*, la Commission devra faire en sorte que les nouvelles orientations et les nouveaux objectifs soient connus et partagés par l'ensemble de ses ressources humaines. Un effort sera donc consenti sur le plan des communications internes sous diverses formes (bulletin interne, réunion de services, etc.).

Indicateur stratégique

DEGRÉ DE PERFORMANCE

OBJECTIF 4	AXE D'INTERVENTION
Améliorer la performance de l'organisation du travail	Consolidation des processus administratifs et des mécanismes de planification et de suivi

Les processus administratifs et les mécanismes de planification et de suivi sont des éléments clés dans la reddition de compte. Ils s'appuient sur les orientations et les objectifs du plan stratégique de la Commission qui détermine les cibles à atteindre.

En 2003-2004, la Commission a respecté ses engagements et a obtenu les progrès attendus sur le plan de la performance de l'organisation.

Contexte

La planification stratégique

Le plan stratégique est la pierre angulaire de la reddition de comptes puisque les résultats annuels obtenus par l'organisation doivent être évalués en relation avec les objectifs fixés.

La planification stratégique 2001-2004 arrivant à échéance, la Commission a procédé à divers travaux en vue d'identifier ses orientations et ses objectifs pour les années 2004-2007. Ces travaux sont complétés et la Commission déposera à l'Assemblée nationale son nouveau plan stratégique en 2004.

L'élaboration de cette nouvelle planification stratégique a nécessité des efforts importants en 2003-2004. Dans un premier temps, la Commission s'est assurée que la planification s'harmonisait avec les orientations du Plan d'action gouvernemental. Elle a aussi acquis une bonne maîtrise de la méthodologie avec la participation de l'École nationale d'administration publique. Ainsi, de nouvelles orientations et objectifs stratégiques ont été ciblés conformément aux règles de l'art. Des indicateurs de gestion significatifs en lien avec les objectifs stratégiques ont aussi été développés dans le but de produire une reddition de comptes adéquate, correspondant aux attentes des parlementaires et des citoyens.

Le système d'information de gestion intégrée des dossiers (GID)

La définition de nouveaux objectifs stratégiques et indicateurs de gestion a entraîné des changements au niveau des besoins en information de gestion. En effet, ces changements ont des impacts majeurs dans un contexte de reddition de comptes basée sur la gestion par les résultats et ils influencent aussi les processus de travail. La planification stratégique étant complétée, les indicateurs de gestion stratégiques et opérationnels bien définis, la Commission doit se doter d'un système d'information de gestion permettant d'effectuer les suivis nécessaires à l'évaluation de sa performance.

En 2003-2004, la Commission a complété ses travaux d'analyse de ses besoins en information de gestion. Celle-ci a permis de jeter les bases d'une nouvelle organisation du travail dans plusieurs sphères d'activités de l'organisation.

À la suite de ces travaux, la Commission a entrepris la phase d'architecture de système. Cette phase du projet a été complétée en février 2004. En plus de déterminer la solution à appliquer en matière d'organisation du travail, de traitement des données et de technologie, la phase d'architecture du système prévoyait aussi l'estimation des coûts permettant d'assurer la mise en œuvre d'un système adapté aux nouvelles réalités.

Ces travaux ont été réalisés avec une firme externe et ont nécessité la contribution étroite de diverses ressources humaines de la Commission.

Les ressources informationnelles

La Commission apporte une attention spéciale à la gestion des ressources informationnelles pour lesquelles elle s'est dotée de différents outils :

- un cadre de gestion des ressources informationnelles qui établit notamment les rôles et responsabilités du personnel et différentes politiques ayant trait à la sécurité des technologies et de l'information numérique;
- un plan de relève informatique en cas de problème majeur qui élabore différents scénarios, accompagnés des solutions à déployer;
- un plan de gestion du parc informatique qui prévoit la mise à niveau et le renouvellement de l'équipement en fonction de l'évolution des technologies et un estimé des coûts qui leur sont associés;
- un bilan de sécurité informatique destiné à évaluer les risques à gérer.

Les principes, les politiques et les orientations en matière de ressources informationnelles sont appliqués et mis à jour annuellement. De plus, les rapports requis par les organismes gouvernementaux centraux sont acheminés, tel que demandé.

Ressources

Le développement du nouveau système d'information de gestion intégré des dossiers a nécessité, en 2003-2004, des déboursés de l'ordre de 113 000 $.

Perspectives

Dès le dépôt de son *Plan stratégique 2004-2007*, la Commission surveillera de près les indicateurs stratégiques afin de s'assurer de l'atteinte de ses objectifs.

En ce qui a trait au système d'information de gestion intégré des dossiers, la Commission devrait enclencher les phases ultérieures en 2004 avec un nouvel appel d'offres couvrant les dernières phases du projet.

La Commission estime que le nouveau système pourrait être en fonction en 2005-2006. Il est donc prévu qu'à ce moment, l'organisation aura en main de nouveaux outils de gestion pertinents au suivi de ses dossiers, ces derniers étant adaptés aux nouveaux standards de gestion de la fonction publique.

CONCLUSION

La Loi sur l'équité salariale demande aux entreprises qu'elles débusquent les biais sexistes et qu'elles changent leurs pratiques de rémunération et leur mentalité vis-à-vis l'évaluation du travail des femmes. Ce changement d'attitude demande du temps. Il semble toutefois que les effets de la Loi sur l'équité salariale se font de plus en plus sentir dans le monde du travail, puisqu'en septembre dernier, près des deux tiers des entreprises affirmaient avoir terminé leur exercice d'équité salariale au Québec.

Cette année encore, le *Rapport annuel de gestion 2003-2004* révèle que, tout en poursuivant ses actions sur plusieurs fronts, la Commission de l'équité salariale a déployé ses efforts pour offrir de l'aide aux entreprises. Le soutien aux employeurs était d'ailleurs une des priorités visées en 2002-2003. L'équation est simple : c'est en informant et en appuyant les entreprises que l'objectif ultime de la loi sera atteint et que les travailleuses auront droit à un salaire équitable. Le *Projecteur pour réaliser l'équité salariale*, ainsi que les autres outils et les activités de formation afférents, témoignent des efforts de la Commission.

L'année 2003-2004 a aussi été l'occasion pour la Commission de s'affirmer comme pôle de référence en équité salariale au Québec. De plus en plus, les partenaires et les experts reconnaissent son expertise et se fient à ses moyens pour assurer l'application et le maintien de la Loi sur l'équité salariale. Mais, comme tout organisme public, elle a besoin de « relayeurs » d'information pour atteindre les cibles. La Commission a tenu à élargir ses activités en partenariat et à obtenir l'adhésion de plusieurs regroupements. Une des manifestations concrètes de ses rapprochements est la tenue de la Journée annuelle de l'équité salariale qui sera encore soulignée en novembre 2004.

Enfin, la Commission constate toujours que la sensibilisation des travailleuses, plus particulièrement celles qui ne sont pas syndiquées, constitue encore un défi considérable. Des avancées ont été faites. Il en reste encore.

L'équité salariale et la loi portent donc des défis de taille. Corriger le retard historique lié à une différence de traitement; changer les pratiques de rémunération et d'évaluation des emplois et inscrire l'égalité de rémunération dans les politiques de main-d'œuvre et du travail. Comme le disait la juge Julien, cette loi « oblige à des changements dans les perceptions, les attitudes et les comportements. (...) L'employeur doit vérifier si la discrimination s'est glissée dans son système de rémunération ».

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION

PRÉAMBULE

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001) et au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* édicté par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la loi, le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

Il doit en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles.

Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

- le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
- le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
- le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

Le membre doit, dans les trente jours de son entrée en fonctions, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également de sa propre initiative compléter de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation identifiée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des deux années précédentes;

b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des deux années précédentes;

c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des deux années précédentes;

d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le Président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code, doivent, dans les trente jours de cette date, compléter le formulaire de Déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.[2]

2. Le présent code a été adopté le 17 mars 1988 (résolution CES-80-5.2).

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Présidente
ROSETTE CÔTÉ

Cabinet de la présidente

Membres
DIANE DU TREMBLE
DENISE PERRON

Service de la conciliation
RICHARD BEAULIEU

Secrétaire
PIERRE LACHANCE
par intérim

Service de conseil, de formation et de recherche
MARYSE PELLETIER

Service des renseignements et des communications
JOHANNE TREMBLAY

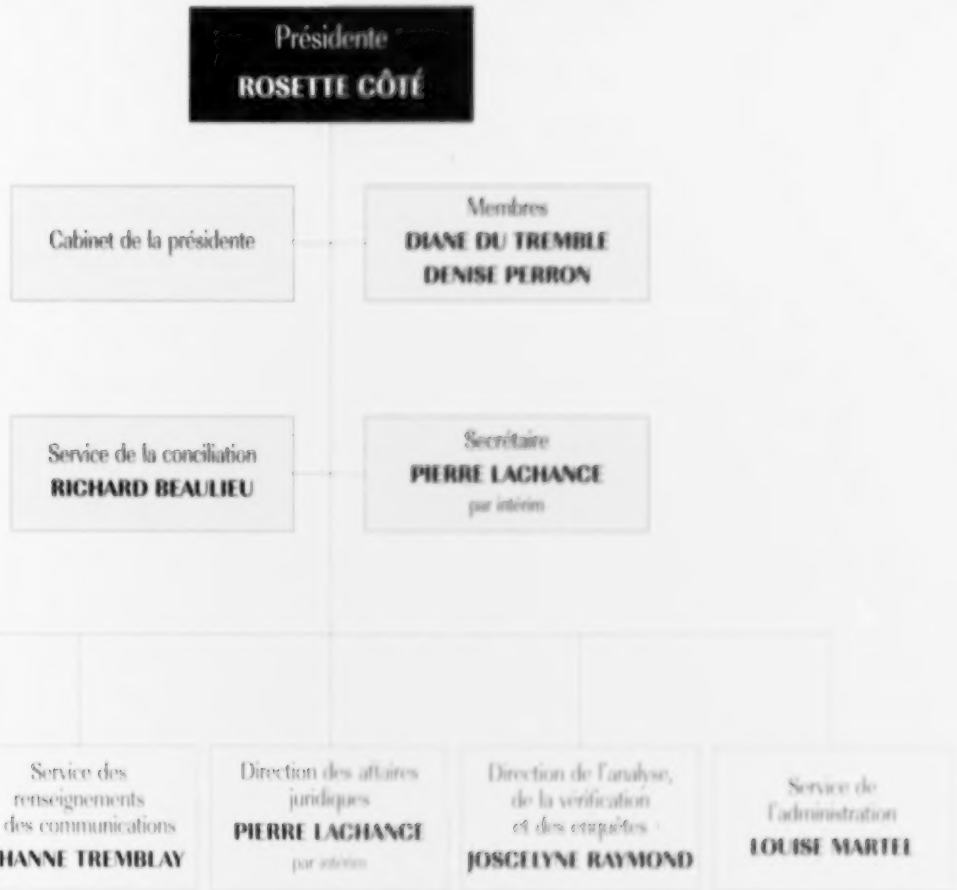
Direction des affaires juridiques
PIERRE LACHANCE
par intérim

Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes
JOSCELYNE RAYMOND

Service de l'administration
LOUISE MARTEL

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

ORGANIGRAMME



BUDGET 2003-2004

	2002-2003	2003-2004
Fonctionnement - Personnel		
• Traitement, salaires et allocation (réguliers)	3 023 010 $	3 681 234 $
• Autres rémunérations (occasionnels)	178 131 $	235 371 $
Sous total	3 201 141 $	3 916 605 $
Fonctionnement - Autres dépenses		
• Frais de communication	277 490 $	241 270 $
• Frais de transport	78 421 $	71 920 $
• Services professionnels, administratifs et autres	699 043 $	297 952 $
• Entretien et réparations	203 679 $	7 075 $
• Loyers	416 518 $	496 384 $
• Fournitures et approvisionnement	38 720 $	54 671 $
• Matériel et équipement	60 448 $	37 804 $
• Autres dépenses	153 $	620 $
Sous total	1 774 675 $	1 206 696 $
AMORTISSEMENT	105 179 $	79 966 $
PROVISION	0 $	0 $
TOTAL FONCTIONNEMENT	5 080 994 $	5 203 257 $
IMMOBILISATIONS	20 290 $	106 116 $
EFFECTIF AUTORISÉ	67 ETC	

NOTE EXPLICATIVE AU BUDGET 2003-2004

Globalement, les dépenses de fonctionnement de la Commission ont augmenté de 122 263 $. Cette augmentation est expliquée par une augmentation marquée des dépenses reliées à la rémunération (715 464 $) et une diminution des autres dépenses de l'ordre de 201 201 $, incluant l'amortissement.

Soucieuse d'offrir un meilleur service aux citoyennes et aux citoyens, la Commission met tout en œuvre pour atteindre cet objectif. D'ailleurs, les résultats financiers de l'exercice 2003-2004 traduisent bien cette préoccupation. En effet, la dotation des deux dernières années visait principalement à combler des postes affectés à la Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes et au Service de conseil, de formation et de recherche. De plus, la diminution des autres dépenses de fonctionnement est le fruit d'une saine gestion et d'une rationalisation soutenue des dépenses afin de contribuer, entre autres, à la cible d'économie identifiée par le Conseil des ministres.

Concernant précisément la rémunération, le tableau ci-après explique la progression de la dotation du personnel.

Employés à temps complet (ETC)	
2001-2002	55
2002-2003	59
2003-2004	65

L'augmentation de la rémunération est due, entre autres, au comblement des postes octroyés à l'organisme. Elle s'explique aussi par le fait que le Bureau de conseil et de formation en équité salariale du ministère du Travail était financé par la Commission par le biais d'un transfert de crédits à ce ministère. Les sommes ainsi transférées incluaient des salaires (126 388 $), mais étaient comptabilisées par transfert de fonds lors de l'exercice 2002-2003.

Quant à la variation dans les autres dépenses, elle est attribuable principalement aux éléments suivants :

- Services professionnels, administratifs et autres (- 401 093 $)
- Entretien et réparations (- 196 804 $)
- Loyers (+ 78 866 $)

Le fait de recruter du personnel a eu un impact en 2003-2004 sur les dépenses liées aux honoraires professionnels de spécialistes en équité salariale, le réaménagement pour loger ces personnes et les coûts supplémentaires pour occuper un espace plus grand expliquent les variations les plus importantes des dépenses de fonctionnement.

Par ailleurs, en ce qui a trait aux dépenses en immobilisations, l'augmentation de 85 826 $ est due aux travaux d'architecture d'un futur système de gestion intégrée des dossiers (GID) et aux investissements en infrastructure liés au site de développement de ce système.

PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

L'EMBAUCHE

Ensemble du personnel embauché

	Personnel permanent (incluant le personnel temporaire)	Personnel occasionnel	Étudiants et étudiantes	Stagiaires
Nombre total de personnes embauchées	2	7	2	1

Nombre d'effectifs réguliers en poste en date du 31 mars 2004 : 37

LA REPRÉSENTATIVITÉ

Membres des communautés culturelles, autochtones et anglophones

Embauche en 2003-2004

Une personne à statut occasionnel représentait les communautés culturelles (14,3 %).

Taux de représentativité chez le personnel permanent incluant le personnel temporaire

	Communautés culturelles	Anglophones	Autochtones	Global
Représentation en nombre	1	1*	—	2
Pourcentage	1,75 %	1,75 %	—	3,5 %

Femmes

Taux de représentativité chez le personnel permanent incluant le personnel temporaire

	Personnel d'encadrement	Personnel professionnel	Personnel technicien et assimilé	Personnel de bureau
Représentation en nombre	1	22	3	10
Pourcentage	1,75 %	38,5 %	5,2 %	17,5 %

LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

SOMMAIRE

Consciente de l'importance et de la diversité de sa mission, la Commission de l'équité salariale présente un sommaire de son exercice de planification stratégique pour les années 2001-2004. Cette planification est le fruit du travail de réflexion et d'analyse de l'ensemble du personnel de la Commission. Elle offre une vision des actions que la Commission entend poursuivre au cours des prochaines années.

L'ÉQUITÉ SALARIALE : UN CHOIX DE SOCIÉTÉ

La Commission de l'équité salariale a été créée en avril 1997 afin d'administrer la Loi sur l'équité salariale adoptée en 1996. La loi a pour objet de corriger les écarts salariaux dérivant de la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois traditionnellement féminins au sein d'une même entreprise.

Essentiellement, la loi oblige les employeurs à réaliser un exercice qui leur permet d'identifier les écarts salariaux entre les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine dans leur entreprise et, s'il y a lieu, de procéder aux ajustements salariaux qui s'imposent.

LA MISSION

La Commission de l'équité salariale a pour mission de veiller à l'application de la loi et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises de dix salariés ou plus.

Pour remplir cette mission, la Commission :

- porte assistance aux entreprises dans l'établissement des programmes d'équité salariale;
- diffuse l'information concernant la Loi sur l'équité salariale auprès de ses principales clientèles et de la population en général;
- mène des enquêtes, de sa propre initiative ou à la suite d'un différend ou d'une plainte, en vue de favoriser un règlement entre les parties;
- rend des décisions et donne des autorisations dans les cas prévus par la loi;
- conçoit des outils, effectue des études et réalise des recherches en vue de faciliter l'atteinte de l'équité salariale dans l'ensemble des entreprises;
- conseille le ministre du Travail sur toute question relative à l'équité salariale.

Les moyens d'intervention dont dispose la Commission pour accomplir ses activités sont :

- un encadrement législatif et réglementaire précis;
- une expertise professionnelle pour offrir du soutien aux clientèles;
- des outils de communication : publications, publicité, banques d'information, participation à des activités publiques et à des expositions, rencontres avec les médias, conférences, formation, service de renseignements téléphonique;
- des instruments de concertation et de partenariat;
- un pouvoir de décision, de réglementation et de sanction.

Les principales clientèles de la Commission sont :

CLIENTÈLES DIRECTES :

- les travailleuses;
- les employeurs;
- les associations accréditées qui représentent les salariés.

CLIENTÈLES INDIRECTES :

- les groupes de femmes;
- les regroupements d'employeurs;
- les centrales syndicales;
- les associations professionnelles.

LES ENJEUX MAJEURS

Rappelons que la mission de la Commission de l'équité salariale, d'ici l'échéance du 21 novembre 2001, est essentiellement une mission de soutien dans l'application de la loi au sein des entreprises et qu'après cette date s'ajoutera une nouvelle dimension : le contrôle de l'application de la loi. En vue de cette échéance, la Commission doit actualiser les dispositifs et les moyens en vue de répondre aux attentes des clientèles en matière de soutien et d'information. Il importe également de mettre en place les mécanismes nécessaires pour assurer le contrôle de l'application de la loi et le maintien de l'équité salariale.

La Commission doit continuer d'insister sur son rôle d'accompagnement dans la démarche d'équité salariale tout en maintenant sa position de neutralité dans le traitement des plaintes et des différends qui lui sont soumis. L'effet de ce double rôle sur les attentes des clientèles visées entraîne un défi majeur : arriver à concilier des fonctions multiples pour répondre à des attentes claires et diversifiées tout en faisant connaître le rôle et les limites de la Commission et en vulgarisant une notion aussi complexe que l'équité salariale.

Les enjeux majeurs auxquels la Commission est confrontée sont :

- être en mesure de répondre aux exigences liées à l'échéance du 21 novembre 2001 fixée par la loi;
- répondre, dans la mesure du possible, aux demandes de plus en plus complexes et de plus en plus personnalisées des diverses clientèles;
- diffuser de l'information auprès des travailleuses non syndiquées;
- être à l'écoute de l'évolution des besoins des clientèles et améliorer les mécanismes d'évaluation de la qualité des services;
- mieux faire connaître la Loi sur l'équité salariale et le rôle de la Commission dans la population en général et, plus particulièrement, auprès des clientèles;
- favoriser l'intégration maximale des compétences du personnel de la Commission;
- optimiser la performance de l'organisation.

LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES 2001 - 2004

ORIENTATION 1

FACILITER L'APPLICATION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE DANS LES ENTREPRISES VISÉES PAR LA LOI

En accroissant le service direct offert aux clientèles.

En assurant la formation du plus grand nombre de personnes-ressources possible dans les petites entreprises visées par la loi.

En complétant l'élaboration des outils nécessaires à la réalisation de l'exercice d'équité salariale d'ici juin 2001.

En offrant aux clientèles un soutien spécialisé dans les meilleurs délais.

En analysant la mise en œuvre de la loi dans les entreprises qui comptent de 10 à 49 personnes salariées d'ici le 30 juin 2002.

ORIENTATION 2

ASSURER UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

En accroissant la connaissance du principe de l'équité salariale et du rôle de la Commission.

En faisant en sorte que les travailleuses non syndiquées connaissent leurs droits et les recours existants.

ORIENTATION 3

ASSURER LE TRAITEMENT EFFICACE DES PLAINTES ET DES DIFFÉRENDS SOUMIS À LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE ET LE RESPECT DE LA LOI

En effectuant les enquêtes dans les meilleurs délais.

En favorisant le règlement des plaintes et des différends par l'entremise de la conciliation.

En précisant et en mettant en place des mécanismes de traitement efficaces des plaintes et des différends d'ici novembre 2001.

ORIENTATION 4

OPTIMISER LA PERFORMANCE DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

En renforçant la communication interne.

En développant des outils de mesure de la qualité des services aux clientèles.

En accroissant l'intégration des compétences et l'adhésion du personnel aux objectifs de la Commission.

En consolidant les processus administratifs et les mécanismes de planification et de suivi.

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS DU QUÉBEC

NOTRE ENGAGEMENT
À OFFRIR DES SERVICES DE QUALITÉ AUX CITOYENNES
ET AUX CITOYENS DU QUÉBEC

NOTRE MISSION

Créée en avril 1997, la Commission de l'équité salariale est responsable de l'administration de la Loi sur l'équité salariale.

Elle a pour principale mission de veiller à l'implantation et au maintien de l'équité salariale dans les entreprises au Québec. La Loi sur l'équité salariale a pour objet de corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe pour les personnes occupant des emplois majoritairement féminins.

Afin de s'acquitter de sa mission, la Commission :

- diffuse de l'information sur la loi et les étapes conduisant à l'atteinte de l'équité salariale;
- prête assistance aux entreprises et aux personnes associées à la démarche d'équité salariale;
- traite les différends et les plaintes soumis par les parties lorsqu'il y a mésentente relativement à l'application de la loi ou lorsque celle-ci n'est pas respectée dans l'entreprise;
- assure le traitement des plaintes concernant l'équité salariale dans les entreprises de moins de dix personnes salariées déposées en vertu de l'article 19 de la Charte des droits et libertés de la personne.

NOS CLIENTÈLES

La Commission de l'équité salariale travaille auprès de trois clientèles principales :

- les personnes salariées, principalement les travailleuses, qui bénéficieront, le cas échéant, de la correction des écarts salariaux;
- les employeurs, qui ont la responsabilité de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise;
- les associations accréditées et les personnes qui sont associées à la démarche d'équité salariale.

La Commission reconnaît également qu'elle a la responsabilité d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la population en ce qui a trait à la Loi sur l'équité salariale.

NOTRE ENGAGEMENT

La Commission de l'équité salariale entend offrir en tout temps un service courtois aux citoyennes et aux citoyens, axé sur la fiabilité et la diligence. À l'égard de toutes ses clientèles, la Commission s'engage à :

- répondre avec promptitude aux demandes de renseignements acheminées à notre service de renseignements téléphonique et, si les renseignements demandés nécessitent des recherches particulières, à transmettre la demande à notre service d'assistance spécialisé dans un délai de 24 heures;
- offrir un service d'assistance spécialisé qui, dans les meilleurs délais, prend en charge les demandes portant sur des questions ou des problèmes plus complexes;
- donner suite, dans les meilleurs délais, aux demandes de renseignements écrites qu'elle reçoit;
- expédier dans un délai de 48 heures les publications demandées par téléphone, par écrit ou par courrier électronique;
- transmettre une information claire et précise, en tenant compte des besoins exprimés;
- permettre l'accès au service de renseignements téléphonique les jours ouvrables de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30;
- permettre l'accès à une boîte vocale en vue de joindre rapidement le service correspondant aux besoins immédiats de la personne qui appelle : ligne de renseignements, inscription à une session de formation ou tout autre service offert par la Commission;
- favoriser une meilleure compréhension de la Loi sur l'équité salariale et à accompagner les personnes qui le désirent dans leur démarche en publiant des documents d'information générale sur la loi, des publications spécialisées et des guides rédigés dans un langage accessible;
- expliquer concrètement les dispositions de la loi en donnant des sessions d'information et de formation sur l'équité salariale et les étapes de la démarche d'équité salariale;
- rendre plus convivial son site Web, notamment en facilitant l'accès à l'ensemble de ses publications, et à assurer une mise à jour constante du site;
- accroître le recours au service de conciliation, offert sur une base volontaire, pour régler avec célérité les différends et les plaintes qui lui sont soumis;
- assurer la protection des renseignements personnels dans toutes les activités touchant ses clientèles externes;
- transmettre dans les meilleurs délais aux parties concernées l'information sur l'évolution des dossiers relativement aux plaintes ou aux différends qui lui sont soumis, dans le respect des règles de la confidentialité.

Des services adaptés aux besoins des personnes salariées

La Commission s'engage à :

- diffuser de l'information accessible sur la Loi sur l'équité salariale ainsi que sur les obligations et les droits qui en découlent;
- transmettre, dans un délai de 48 heures, un accusé de réception à toute personne salariée qui lui soumet une plainte en vertu de la loi;
- traiter avec célérité les plaintes et les différends formulés en vertu de la loi.

Des services adaptés aux besoins des personnes associées à la démarche d'équité salariale

La Commission s'engage à :

- mettre à la disposition des personnes intéressées des outils, tels que des guides, des activités de formation, un service de renseignements téléphonique et un service d'assistance spécialisé, pour faciliter leur démarche d'équité salariale;
- favoriser le règlement des plaintes et des différends par l'entremise de la conciliation.

L'évaluation de la qualité des services aux citoyennes et aux citoyens

Considérant que la Commission vise à répondre le mieux possible aux besoins et aux attentes de la population, elle entend faire un bilan de ses activités et de l'appréciation de ses services et, au besoin, revoir sa déclaration de services.

Pour formuler une plainte concernant les services offerts par la Commission

En prenant des engagements clairs envers les Québécoises et les Québécois, la Commission a pour objectif premier d'offrir des services efficaces et empreints de professionnalisme et d'intégrité.

La mise en œuvre de l'équité salariale est cependant un processus complexe qui peut engendrer certains délais dans le traitement des demandes. Il peut également arriver qu'une personne ne soit pas entièrement satisfaite de la qualité des services offerts par la Commission.

Pour formuler une plainte à la Commission au sujet de ses services, il est possible de s'adresser directement à la personne responsable du service qui a traité la demande. La plupart du temps, cette démarche permettra de résoudre le problème. Si l'on n'obtient pas satisfaction auprès de cette personne, on peut également formuler une plainte par écrit et la transmettre à l'adresse suivante :

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

Dans un souci d'amélioration constante, la Commission de l'équité salariale entend demeurer à l'écoute de toutes ses clientèles. C'est pourquoi elle s'engage à :

- communiquer dans un délai de 48 heures avec toute personne ayant formulé une plainte par écrit afin de préciser les causes de l'insatisfaction;
- tenter de trouver avec elle une solution;
- apporter les correctifs nécessaires au sein de l'organisation.

La Commission de l'équité salariale est là pour aider toute personne qui en fait la demande.

N'hésitez pas à communiquer avec nous.

Commission de l'équité salariale
200, chemin Sainte-Foy, 4e étage
Québec (Québec) G1R 6A1

De partout au Québec (sans frais) :
1 888 528-8765

Région de Québec : (418) 528-8765

Télécopieur : (418) 528-6999

Site Web : www.ces.gouv.qc.ca

Courriel : equite.salariale@ces.gouv.qc.ca

Annexe 7

LISTE DES PUBLICATIONS ET DES OUTILS DISTRIBUÉS EN 2003 - 2004

Titre	Quantité
Affiche : Une obligation pour les employeurs	2
Guide abrégé pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées	428
Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées	287
Guide for Achieving Pay Equity in Enterprises With 10 to 49 Employees	31
Guide pour réaliser l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées, 2e édition, octobre 2003	1 420
Progiciel pour réaliser l'équité salariale (CD-ROM)	608
Aide-mémoire - Progiciel pour réaliser l'équité salariale en un coup d'oeil	579
Commission de l'équité salariale : Rapport annuel de gestion 2002-2003	167
Commission de l'équité salariale : Rapport annuel de gestion 2001-2002	34
Commission de l'équité salariale : Rapport annuel 2000	5
Commission de l'équité salariale : Rapport annuel 1999	4
Commission de l'équité salariale : Rapport annuel 1998	7
Commission de l'équité salariale : Rapport annuel 1997	4
Rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises de 10 à 49 personnes salariées	172
Plan stratégique 2001-2004	2
Plan stratégique 2001-2004 - Sommaire	208
Notre engagement à offrir des services de qualité aux citoyennes et aux citoyens du Québec	963
Vers l'équité salariale - La Loi sur l'équité salariale : points saillants	2 115
Working Towards Pay Equity - Pay Equity Act: Highlights	250
Loi sur l'équité salariale - L.R.Q., chapitre E-12.001	83
Pay Equity Act - R.S.Q., chapter E-12.001	64
Démarche type pour réaliser l'équité salariale	1 083
Typical Procedure for Achieving Pay Equity	31
Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale - novembre 2003	1 167
Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale - avril 2003	1 112
Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale - janvier 2001	2
Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale - octobre 2001	2
Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale - juin 2000	2
Bulletin d'information de la Commission de l'équité salariale - novembre 1999	2
Signet (général)	1 291
Signet (site Web)	1 585

Titre	Quantité
La Commission de l'équité salariale - Un salaire égal pour un travail différent, mais équivalent	1 143
Vos recours en vertu de la Loi sur l'équité salariale, à l'intention des travailleuses	1 390
Recourses Available Under the Pay Equity Act	167
L'équité salariale - rendre justice aux travailleuses du Québec	1 393
Pay Equity - A Matter of Fairness for Working Women in Québec	144
L'équité salariale - Une juste mesure	1 782
Equal Pay for Work of Equal Value, it's Only Fair!	30
Info-équité : Le maintien de l'équité salariale dans les entreprises de 50 personnes salariées ou plus	1 246
Info-équité : Maintenance of pay equity in enterprises with 50 or more employees	1
Info-équité : Choix de la méthode, des outils d'évaluation et élaboration d'une démarche d'évaluation des catégories d'emplois à prédominance féminine et à prédominance masculine	606
Info-équité : L'estimation des écarts salariaux	653
Info-équité : La possibilité d'établir des programmes distincts d'équité salariale sur la base de disparités régionales	273
Info-équité : Prendre en compte les caractéristiques et les exigences des emplois féminins	1 022
Info-équité : Choix d'une ressource externe ou d'une firme-conseil	464
Info-équité : L'affichage	498
Info-équité : Comment lire l'affichage sur l'équité salariale	505
Info-équité : Le contrôle des biais sexistes	864
Info-équité : Déterminer le nombre de personnes salariées	571
Info-équité : L'entreprise, en quelques mots...	510
Questions-réponses : Estimer les écarts salariaux	1 750
Questions-réponses : Déterminer le nombre de personnes salariées	1 986
Questions-réponses : Déterminer le nombre de programme(s) d'équité salariale requis	1 704
Questions-réponses : Déterminer la composition du ou des comité(s) d'équité salariale	1 711
Questions-réponses : Identifier les catégories d'emplois à prédominance féminine et les catégories d'emplois à prédominance masculine	2 121
Questions-réponses : Afficher les résultats : identification des catégories d'emplois, etc. - Afficher l'ensemble des résultats	428
Questions-réponses : Définir les modalités de versement des ajustements salariaux - Procéder au versement des ajustements salariaux	1 841
Vidéocassette « Une juste mesure » (prêts - versions française et anglaise)	62
TOTAL	38 575

Commission
de l'équité salariale
Québec